

# La inserción laboral de titulados de formación profesional y de estudios universitarios y la dinámica salarial en la Comunidad de Madrid y en España

PANORAMA LABORAL 2012

Universidad Carlos III de Madrid

Informe final revisado

28 de octubre de 2012

## Índice

Introducción.....	3
I. Marco conceptual y base de datos .....	4
II. Metodología y descripción de la muestra .....	6
III. La duración del primer empleo.....	18
IV. El salario de entrada y su evolución .....	28
V. El desajuste en el empleo de los licenciados y su evolución según la movilidad ocupacional.....	44
VI. La dinámica del desajuste formativo: el efecto desplazamiento .....	50
VII. Marco conceptual específico para el análisis econométrico.....	59
VIII. Desajuste de formación de los licenciados .....	61
1. Desajuste de formación: Análisis preliminar .....	61
2. Desajuste de formación y salarios .....	68
3. El efecto del desajuste inicial .....	70
4. El desajuste y los salarios.....	75
IX. Desajuste de formación de los trabajadores con formación profesional de grado superior .....	79
1. Desajuste de formación: Análisis preliminar .....	80
2. Desajuste de formación y salarios.....	82
3. El efecto del desajuste inicial .....	83
X. Desajuste de formación de los trabajadores con formación profesional de grado medio.....	87
1. Desajuste de formación: Análisis preliminar .....	87
2. Desajuste de formación y salarios.....	90
3. El efecto del desajuste inicial .....	91
Conclusiones e implicaciones para la política pública .....	96
Referencias bibliográficas .....	100
Anexo de cuadros y gráficos .....	101



CONSEJERÍA DE EMPLEO, TURISMO Y CULTURA  
Comunidad de Madrid

Esta versión digital forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma

[www.madrid.org/culpubli](http://www.madrid.org/culpubli)  
[culpubli@madrid.org](mailto:culpubli@madrid.org)



## Introducción

La motivación de esta investigación es que el éxito de un recién titulado no sólo se basa en la probabilidad de conseguir un empleo sino también en la calidad de ese empleo, lo cual se refleja en los ingresos que le proporciona a lo largo del tiempo. Además de la tasa de paro, el salario es el mejor indicador del ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo: un salario relativamente más bajo puede ser la consecuencia de un exceso de oferta. Si los bajos salarios persisten en el tiempo, la política pública debe dar incentivos para animar a los jóvenes a elegir carreras con mayores oportunidades en el mercado de trabajo.

El objetivo del estudio consiste investigar las diferencias en el salario de entrada de los titulados de formación profesional y de estudios universitarios en la Comunidad de Madrid y en el conjunto de España. Dado que el individuo se inserta en el mercado de trabajo, el interés del estudio se centra en el salario que consigue en el primer empleo o en los empleos que le siguen durante los primeros años de su carrera profesional. Se trata de estudiar las diferencias salariales de entrada según una serie de características del individuo y del entorno en el que se produce su inserción en el mercado de trabajo. En la medida en que lo permiten los datos, se extenderá el análisis en el tiempo desde el primer empleo obtenido con la titulación más alta.

Como paso previo para abordar la dinámica salarial se considera en primer lugar la dinámica del empleo. Más concretamente, interesa analizar la forma en la que el individuo accede al primer empleo y su duración o probabilidad de retención del mismo. Asimismo se profundiza en la naturaleza del ajuste entre la oferta y la demanda mediante una medida de la calidad del ajuste. Esta medida se obtiene de manera más precisa para el colectivo específico de licenciados a partir del grupo de cotización o categoría de la Seguridad Social en la que se ha encuadrado al trabajador por parte de la empresa que lo ha contratado. Cuando el grupo de cotización es diferente de 1 (ingenieros, licenciados, alta dirección) o de 2 (ingenieros técnicos, ayudantes titulados) consideramos que el ajuste no es adecuado a la cualificación poseída por el individuo con una titulación de licenciatura. Lo interesante es hacer un seguimiento de este ajuste a lo largo del tiempo para comprobar si hay una mejora, que de una manera u otra se reflejará en el salario y su evolución en el tiempo. Este ejercicio también se hace con los titulados de formación profesional.

El informe está dividido en dos partes. En la parte A se hace un análisis descriptivo de toda la muestra abordando los tres aspectos que se consideran relevantes para investigar la inserción laboral de los titulados: la dinámica del empleo, la dinámica del salario y el vínculo entre estos dos aspectos que es la calidad del ajuste entre la oferta y la demanda.

La parte B del informe se refiere más concretamente a los titulados universitarios y a los titulados de formación profesional y, en su mayor parte, tiene un enfoque netamente econométrico. Sin embargo, la metodología comparte los tres aspectos indicados en el párrafo anterior: se considera el empleo, la estructura y evolución de los salarios y la calidad del ajuste a lo largo de los primeros años de la carrera profesional.

En esta parte B del informe se profundiza en el fenómeno llamado en la literatura de economía laboral como de “efecto desplazamiento”, del inglés “*crowding out*”. El fenómeno desplazamiento hace referencia al proceso por el cual los trabajadores de mayor nivel educativo desplazan de sus puestos de trabajo a los trabajadores de menor educación. Si existe el efecto desplazamiento, el trabajador con más estudios ocupa un puesto de trabajo para el que está sobre-cualificado. Como se explicará a lo largo del informe, la identificación del primer empleo es clave para que todos los aspectos del análisis estén bien integrados y los resultados que se obtienen tengan una fácil interpretación dentro del marco conceptual expuesto en la sección siguiente.

## **I. Marco conceptual y base de datos**

El marco conceptual para este estudio lo proporciona la teoría de la movilidad ocupacional. Un principio básico de esta teoría es que el inicio de la carrera profesional conlleva un elevado número de cambios de empleo pues el trabajador busca el mejor ajuste posible entre sus cualificaciones y las oportunidades de empleo disponibles. Ello implica que el salario puede ser relativamente bajo al principio pero se incrementa significativamente conforme que el individuo consigue un mejor ajuste y, en parte debido a esto, el empleo se hace más duradero. La acumulación de capital humano específico contribuye a la duración del empleo y a la evolución al alza del salario que puede experimentar incrementos considerables.

Sin embargo, un mal ajuste entre la oferta y la demanda puede perdurar en el tiempo, limitando las posibilidades de promoción en el empleo y generando costes notables en

términos del avance profesional y las mejoras en las ganancias salariales. En general, cabe esperar que un mal ajuste inicial se corrija con el tiempo a través de una relación laboral más ajustada a las cualificaciones del individuo. Esta mejora del ajuste se puede producir en la misma empresa (movilidad interna) o en otra empresa como consecuencia de la movilidad externa.

Dadas estas premisas, el análisis empírico persigue varios objetivos. En primer lugar, se trata de explorar las pautas de movilidad o de rotación y en qué medida ello supone una mejora del ajuste entre la oferta y la demanda. En segundo lugar, se pretende investigar la medida en que las pautas de movilidad y de mejora del ajuste se reflejan en mejoras salariales en el tiempo. La hipótesis de partida es que la movilidad contribuye a la mejora del ajuste y que el resultado de todo ello es el incremento del salario. Para muchos trabajadores el ajuste entre las características de la oferta y el tipo de trabajo que se realiza es adecuado y esto supone una ventaja en la carrera profesional. Para un porcentaje significativo, un desajuste al principio se corrige pronto y gracias a ello se acortan distancias con los trabajadores mejor situados. Sin embargo, hay muchos individuos cuya vida laboral no progresa al mismo ritmo que los otros grupos. Por eso es importante que en el análisis empírico se tengan en cuenta las características del trabajador, del empleo y de su entorno.

Los datos que se usan proceden de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Esta base de datos tiene la ventaja de su representatividad, lo que permite el análisis microeconómico. Asimismo, la MCVL cuenta con información salarial bien a través de las bases de cotización o, alternativamente, mediante la información tributaria. La información sobre estudios y titulaciones se obtendrá a través de un cruce entre la MCVL y los registros de demandantes de empleo.

La información sobre el nivel educativo se completado de la siguiente manera. En primer lugar se ha usado información sobre nivel educativo y titulación a partir de un cruce de la MCVL con un fichero de demandantes de empleo, realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal a finales de 2008. Para los que no se cruzaron con el indicado fichero del SPEE, utilizamos la información sobre el nivel educativo ya contenida en la MCVL procedente del Padrón de habitantes. Finalmente, se corrige la información anterior a partir de la posible alta del trabajador en uno de los dos grupos de cotización de la Seguridad Social más altos que son “Ingenieros, licenciados y alta

dirección” (grupo 1) e “Ingenieros técnicos y ayudantes titulados” (grupos 2). Aunque el nivel educativo así obtenido no es perfecto, podemos considerar que su posible deficiencia se compensa con las ya comentadas ventajas de utilizar la MCVL para el cometido de este trabajo.

La metodología consistirá en describir la información de manera sencilla para pasar después a utilizar modelos econométricos que serán estimados mediante el análisis de regresión donde la variable explicada será la diferencia entre los salarios de entrada al mercado de trabajo, por un lado, y la evolución del salario durante los primeros años de empleo, por otro. En todo momento se aprovecha el tamaño de la MCVL, aplicando los filtros que corresponden a los colectivos que en cada momento se estudian. Esto garantiza la representatividad de los resultados obtenidos. En concreto, se considera el historial laboral desde 1987. Así, cuando se quiere identificar el primer empleo, se incluyen a todos los individuos que han formado parte de la MCVL en algún momento del periodo 2005-2010. La búsqueda del primer empleo se retrotrae a la fecha indicada con vistas a maximizar el tamaño de la muestra puesto que ésta se fracciona según una serie de características de los trabajadores, tales como sexo, edad, nivel educativo, forma de inserción, et.

## **II. Metodología y descripción de la muestra**

Como se ha indicado anteriormente, la clave de esta investigación reside en la identificación del primer empleo. El problema es que los primeros contactos con el mercado de trabajo pueden ser esporádicos y pueden tener lugar con anterioridad a la obtención de las cualificaciones que permiten una integración plena en el mundo del trabajo. Por todo ello, para asegurarnos de que el empleo considerado es efectivamente el primero significativo y que es este empleo sobre el mismo se va centrar el análisis se aplican las siguientes condiciones: 1) Que el trabajador tenga una cierta edad en el momento en el que se inicia el primer empleo en cuestión. Esta edad se hace variar según el nivel educativo completado; y 2) que el empleo dure 4 meses o más tiempo.

A partir de estas condiciones consideramos tres tipos de accesos: 1) El trabajador accede al primer empleo en el primer intento, es decir, el primer empleo observado cumple las condiciones indicadas; 2) el trabajador accede al primer empleo en el

segundo intento, esto es, el primer empleo observado no cumple las condiciones indicadas pero sí las cumple el segundo empleo observado; y 3) el acceso al primer empleo se produce en el tercer intento o más. En concreto se considera hasta nueve intentos pero para presentar la mayor parte de los cuadros se agregan los casos en los que el primer empleo se ha conseguido al tercer intento o más.

Los cuadros A.1 y A.2 presentan los tamaños de las muestras que resultan según niveles educativos, considerando sólo individuos que han completado al menos la secundaria de segunda etapa, para hombres y mujeres respectivamente. Los encabezamientos 1, 2 y 3 indican la forma de acceso al primer empleo tan como se ha explicado en el párrafo anterior. Como se va a comprobar a lo largo de este informe, la distinción entre estas tres formas de acceso al primer empleo es muy relevante para explicar los tres aspectos que configuran el interés principal de la investigación, es decir, la dinámica del empleo, la dinámica del salario y la calidad del ajuste en los primeros años de integración laboral de los trabajadores jóvenes.

Como se puede apreciar en los cuadros A.1 y A.2 para el conjunto de España y A.1M y A.2M para la Comunidad de Madrid, una vez que se ha identificado el primer empleo, encontramos que en torno a la mitad de los trabajadores experimentan un periodo de empleo continuado que dura al menos dos años. Este porcentaje suele ser más alto cuando el primer empleo se ha encontrado en la primera relación laboral observada en los datos. Esto es así para los individuos con estudios universitarios pero no es tan claro en el caso de los trabajadores con estudios de formación profesional.

La duración del primer empleo suele durar más entre los hombres que entre las mujeres. En cuanto a las diferencias entre la Comunidad de Madrid y el conjunto de España, el primer empleo suele durar más en la Comunidad de Madrid. Por ejemplo, entre los hombres licenciados que encuentran empleo al segundo intento el porcentaje de quienes tienen un periodo de empleo continuado es 54% en el conjunto de España y 63% en la Comunidad de Madrid.

Para investigar los flujos de entrada en el primer empleo se presentan los gráficos que se han numerado de A.1a hasta A.2c. Para numerar estos cuadros se siguió la siguiente nomenclatura: 1 se refiere a hombres y 2 a mujeres; a se refiere a las entradas mensuales, b se refiere a estas entradas mensuales en años más recientes, y c se refiere a

las entradas acumuladas anualmente. Finalmente, para distinguir entre la Comunidad de Madrid y el conjunto de España se incluye en la numeración la letra “M” cuando los gráficos o los cuadros se refieren a la Comunidad de Madrid.

Como se puede apreciar, la entrada de titulados en el mercado de trabajo fluctúa considerablemente a lo largo del año. Dos hechos muy destacados en estos gráficos son los siguientes: a) La fuerte caída de las entradas desde el inicio de la crisis y b) la fuerte entrada de trabajadores con estudios de licenciatura en la Comunidad de Madrid en comparación con el conjunto de España. Este último hecho se hace más patente entre las mujeres. Nótese también los aumentos de entradas de trabajadores con formación profesional en la comunidad de Madrid durante 2009 y 2010. Esto sucede sobre todo para los titulados en formación profesional de grado superior en los indicados años. En particular, destacan estos aumentos entre las mujeres.

En todo el periodo considerado, las entradas en el mercado de trabajo de mujeres con estudios universitarios han sido muy notables en comparación con los otros niveles educativos considerados. El peso relativo de las entradas de trabajadores con estudios universitarios es especialmente elevado en la Comunidad de Madrid. Esto denota el aumento tanto de la oferta como de la demanda educativa. En el caso de la mujer, la fuerte relación entre inversión en capital humano y participación en el mercado de trabajo hace especialmente interesante su comparación con los hombres en el contexto de este estudio. Sin embargo, el impacto de la crisis desde 2008 se refleja también de forma muy apreciable en la caída de entradas al mercado de trabajo en todos los niveles educativos pero incluso de forma más drástica entre los trabajadores con estudios universitarios, dados los altos niveles de inserción antes de la crisis. En todo caso, no conviene perder de vista el hecho de que, en parte, la caída del número de jóvenes que entran al mercado de trabajo se debe a la demografía, esto es, a la reducción del número de jóvenes en la población total.

Meses	Secund. 2ª etapa				FPGM				FPGS				Diplomatura				Licenciatura			
	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total
4	8,62	11,75	13,21	10,87	7,15	9,58	8,93	8,55	7,86	8,15	7,30	7,63	6,96	9,85	11,85	9,38	5,33	7,85	9,66	7,13
5	4,56	5,68	6,67	5,52	4,10	5,61	5,26	4,99	3,54	4,47	3,92	3,97	3,98	5,04	5,41	4,73	3,44	4,84	5,22	4,25
6	4,70	5,33	5,26	5,04	4,62	4,28	4,70	4,57	4,66	3,92	4,17	4,22	4,64	5,09	4,98	4,86	3,76	4,32	4,21	4,01
7	7,20	6,66	5,83	6,62	8,85	6,96	4,98	6,69	8,31	5,72	4,56	5,68	5,89	6,29	5,73	5,92	4,89	4,92	4,87	4,89
8	2,74	2,82	3,12	2,88	2,68	2,85	3,22	2,96	2,46	2,67	2,06	2,29	3,06	3,68	3,31	3,28	2,47	3,03	2,91	2,71
9	2,52	2,59	2,59	2,56	2,70	2,70	2,33	2,54	2,31	2,15	2,16	2,19	2,42	3,05	2,46	2,57	2,28	2,55	3,08	2,57
10	2,24	2,60	2,47	2,40	2,31	2,78	2,16	2,37	2,27	2,22	1,60	1,90	2,21	2,50	3,32	2,68	2,08	2,40	2,80	2,36
11	1,67	2,10	2,18	1,94	1,55	2,05	2,09	1,91	1,30	1,73	1,48	1,50	1,57	1,87	1,93	1,77	1,55	2,05	2,05	1,80
12	1,65	1,68	1,48	1,60	1,74	2,00	1,98	1,91	1,75	2,08	1,23	1,55	1,84	1,78	1,51	1,71	1,76	1,79	1,68	1,74
13	2,89	2,71	2,38	2,68	3,31	3,61	2,61	3,09	2,94	3,05	2,34	2,64	2,50	3,08	2,05	2,45	2,34	2,11	2,15	2,24
14	1,59	1,56	1,30	1,49	1,42	1,48	1,35	1,41	1,38	1,42	1,01	1,19	1,33	1,76	1,35	1,43	1,25	1,18	1,07	1,18
15	1,25	1,47	1,35	1,34	1,55	1,40	1,42	1,45	1,34	1,21	1,29	1,28	1,31	1,18	1,34	1,29	1,20	1,24	1,19	1,21
16	1,35	1,24	1,17	1,27	1,44	1,51	1,21	1,36	1,08	1,35	1,12	1,17	1,22	1,41	1,21	1,25	1,16	1,11	1,11	1,14
17	0,95	1,15	0,95	1,00	0,92	1,12	1,07	1,04	0,82	1,25	0,81	0,92	1,13	0,90	0,84	0,98	0,84	0,85	0,87	0,85
18	1,01	0,93	1,10	1,02	1,68	1,01	1,11	1,26	0,93	0,90	0,64	0,77	1,25	1,16	0,81	1,07	0,83	0,84	0,89	0,85
19	1,47	1,52	1,03	1,33	2,31	1,84	1,34	1,77	1,49	1,18	1,21	1,27	1,38	1,25	0,97	1,20	1,19	1,05	1,08	1,13
20	0,79	0,97	0,71	0,81	1,07	1,17	1,03	1,08	1,34	0,52	0,64	0,77	0,75	0,69	0,85	0,78	1,00	0,88	0,78	0,91
21	0,95	0,73	0,70	0,81	1,13	1,06	0,84	0,99	0,82	1,18	0,72	0,85	0,83	0,65	0,67	0,73	0,70	0,98	0,70	0,76
22	0,89	0,95	0,77	0,86	0,85	1,06	0,73	0,85	0,75	0,66	0,89	0,80	0,94	0,81	0,68	0,82	0,80	0,66	0,63	0,72
23	0,66	0,89	0,63	0,70	0,74	0,83	0,58	0,69	0,78	0,66	0,59	0,65	0,71	0,60	0,72	0,69	0,72	0,66	0,73	0,71
24	0,65	0,60	0,77	0,68	0,76	0,86	0,78	0,79	1,04	1,04	0,65	0,83	0,80	1,09	0,60	0,79	0,95	0,95	0,91	0,94
25	49,65	44,04	44,32	46,58	47,11	44,25	50,27	47,74	50,82	52,48	59,59	55,91	53,28	46,28	47,37	49,62	59,45	53,74	51,41	55,91
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	16778	9098	12653	38529	4587	3853	6425	14865	2684	2885	6421	11990	8639	4324	7610	20573	20109	7724	12136	39969
%	43,55	23,61	32,84	100	30,86	25,92	43,22	100	22,39	24,06	53,55	100	41,99	21,02	36,99	100	50,31	19,32	30,36	100

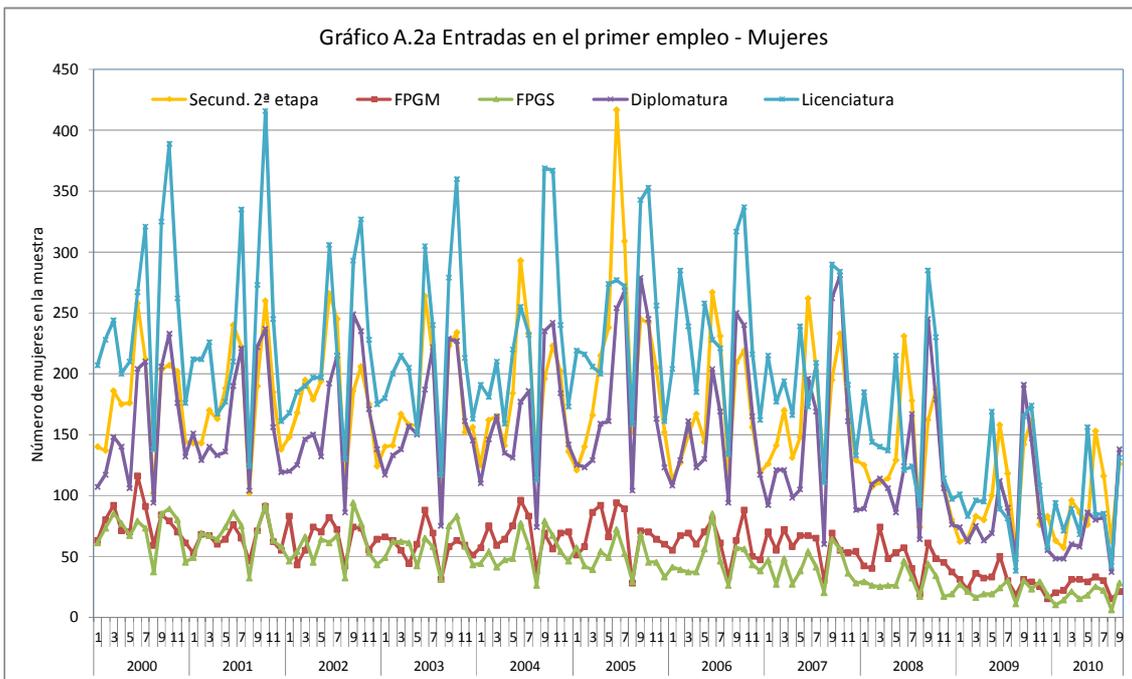
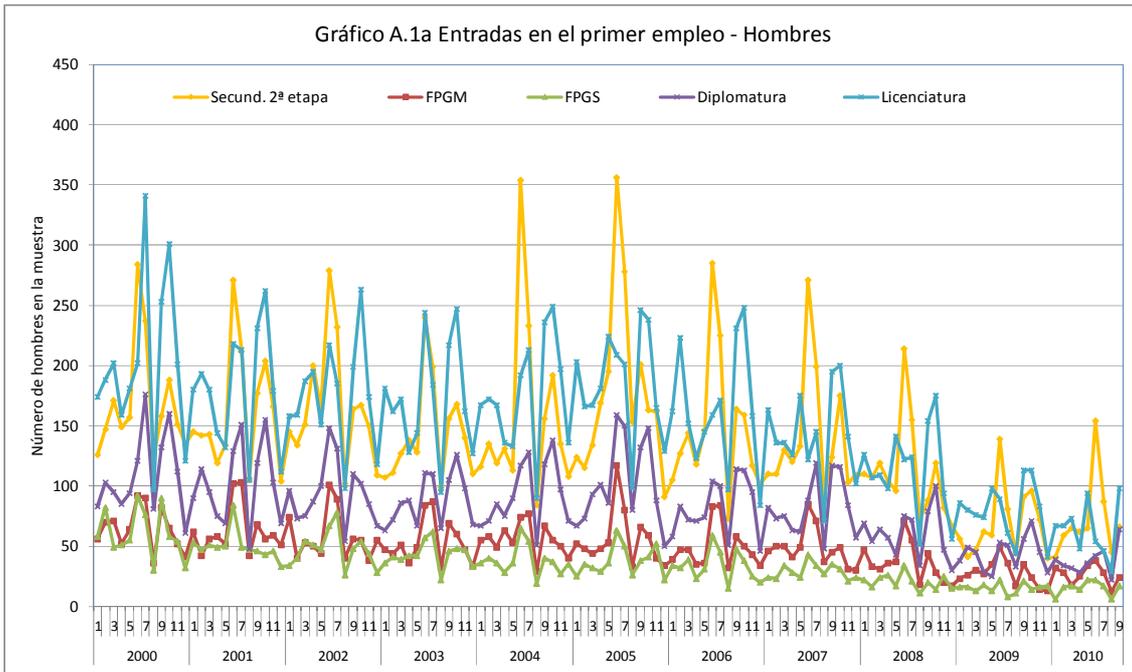
Meses	Secund. 2ª etapa				FPGM				FPGS				Diplomatura				Licenciatura			
	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total
4	7,97	10,52	11,80	9,94	7,37	7,22	6,98	7,17	6,11	6,31	7,14	6,73	5,35	7,25	10,45	7,56	4,74	5,50	9,15	6,08
5	4,68	5,35	6,62	5,53	3,61	4,37	5,17	4,46	1,94	4,29	3,72	3,48	4,00	4,00	6,02	4,72	2,63	3,28	4,16	3,17
6	5,12	4,98	5,52	5,23	3,61	3,99	4,21	3,96	6,94	3,03	2,07	3,31	3,29	3,75	4,06	3,66	2,99	3,54	3,29	3,18
7	6,25	6,29	5,78	6,09	7,99	6,27	5,54	6,52	5,00	4,29	4,34	4,47	5,12	5,88	5,15	5,29	3,87	3,70	4,59	4,03
8	2,74	2,49	3,54	2,96	2,82	1,71	3,61	2,86	1,94	1,77	2,28	2,09	3,06	3,50	2,03	2,78	2,30	2,91	2,78	2,54
9	2,89	2,68	3,08	2,90	2,51	2,47	2,53	2,51	1,94	0,76	1,14	1,22	2,18	2,88	1,96	2,24	2,23	2,27	2,68	2,36
10	2,78	3,05	2,74	2,83	2,35	2,09	2,17	2,21	3,33	1,77	1,65	2,03	1,53	2,25	2,61	2,06	2,04	2,22	2,60	2,23
11	1,72	2,30	2,40	2,10	2,04	2,09	1,93	2,01	1,11	1,52	1,76	1,57	1,65	0,75	2,10	1,62	1,53	1,27	2,21	1,67
12	2,19	1,99	1,85	2,03	1,25	1,90	1,32	1,45	1,94	1,77	0,62	1,16	1,71	2,25	1,52	1,75	1,51	1,37	1,66	1,53
13	2,19	2,43	2,49	2,35	2,66	3,80	2,29	2,81	3,33	2,53	2,17	2,50	2,00	2,38	2,18	2,14	1,99	1,80	1,77	1,89
14	1,65	1,56	1,56	1,59	1,41	0,95	1,44	1,30	1,11	1,52	0,93	1,10	1,35	1,88	1,38	1,47	1,17	0,85	1,05	1,07
15	0,99	0,93	1,60	1,19	1,41	1,52	1,56	1,50	0,56	1,01	0,83	0,81	1,06	1,13	1,31	1,16	1,33	0,79	1,19	1,19
16	1,50	1,68	1,31	1,47	1,57	2,28	1,20	1,60	1,39	1,52	1,03	1,22	1,18	0,75	1,23	1,11	1,13	1,00	0,90	1,05
17	1,28	1,31	1,10	1,22	0,94	0,76	1,08	0,95	0,56	0,51	0,72	0,64	1,06	1,13	0,87	1,01	1,02	0,95	0,90	0,98
18	1,10	0,93	0,76	0,94	1,88	0,57	0,60	1,00	0,56	1,26	0,52	0,70	1,41	1,63	0,36	1,08	0,95	0,74	0,72	0,85
19	1,13	2,05	1,01	1,31	2,04	2,09	1,32	1,75	2,22	1,01	0,93	1,22	1,29	1,63	0,87	1,21	1,00	0,90	0,90	0,96
20	0,48	1,12	0,67	0,70	1,41	1,14	1,08	1,20	1,94	0,51	0,31	0,70	0,76	0,75	1,09	0,88	1,09	0,63	0,94	0,97
21	0,80	0,87	0,51	0,72	1,10	0,76	1,08	1,00	1,11	1,01	0,52	0,75	1,24	0,88	0,58	0,93	0,62	1,37	0,58	0,75
22	1,17	1,43	0,63	1,04	0,47	0,38	0,72	0,55	0,00	1,26	0,62	0,64	0,76	0,75	0,73	0,75	0,82	0,74	0,58	0,74
23	0,59	0,87	0,59	0,66	0,31	0,38	0,48	0,40	0,56	0,51	0,21	0,35	0,88	0,88	0,94	0,90	0,77	0,58	0,69	0,71
24	0,84	0,81	1,05	0,91	0,63	1,52	0,96	1,00	0,83	1,01	0,52	0,70	1,00	1,88	0,22	0,90	1,19	1,00	0,80	1,05
25	49,95	44,33	43,38	46,28	50,63	51,71	52,71	51,78	55,56	60,86	65,98	62,62	58,12	51,88	52,32	54,77	63,09	62,56	55,86	61,02
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	2735	1606	2372	6713	638	526	831	1995	360	396	967	1723	1700	800	1378	3878	5483	1891	2766	10140
%	40,74	23,92	35,33	100	31,98	26,37	41,65	100	20,89	22,98	56,12	100	43,84	20,63	35,53	100	54,07	18,65	27,28	100

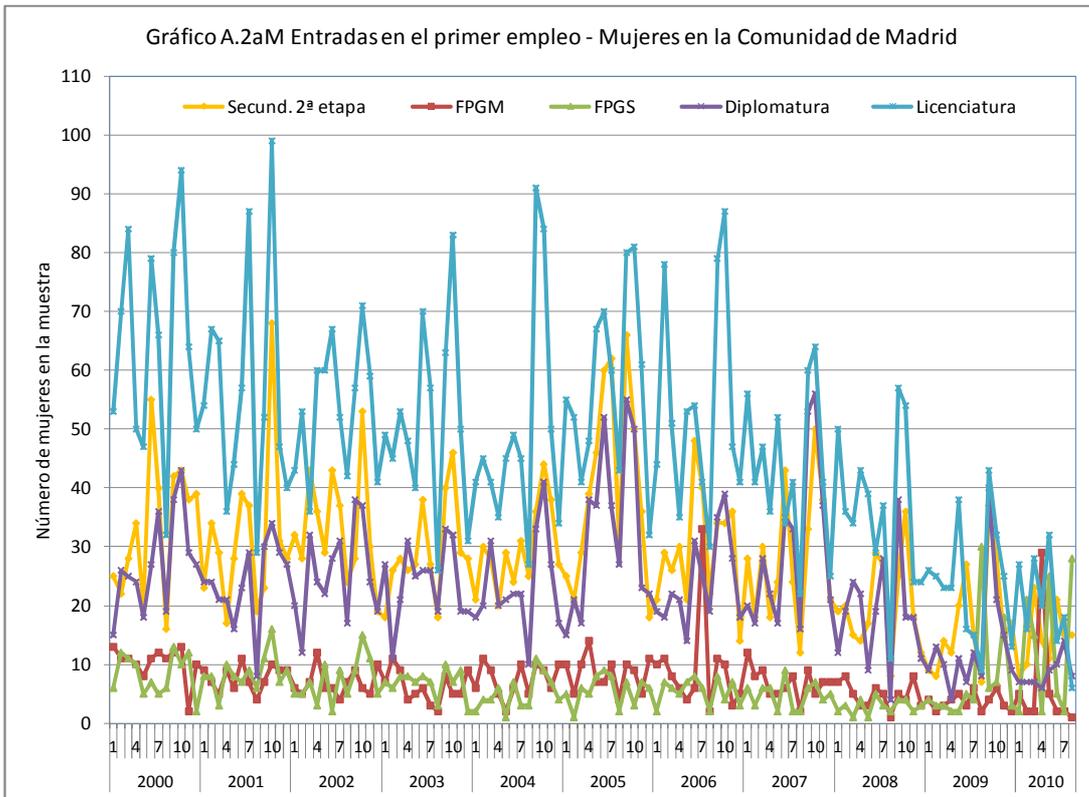
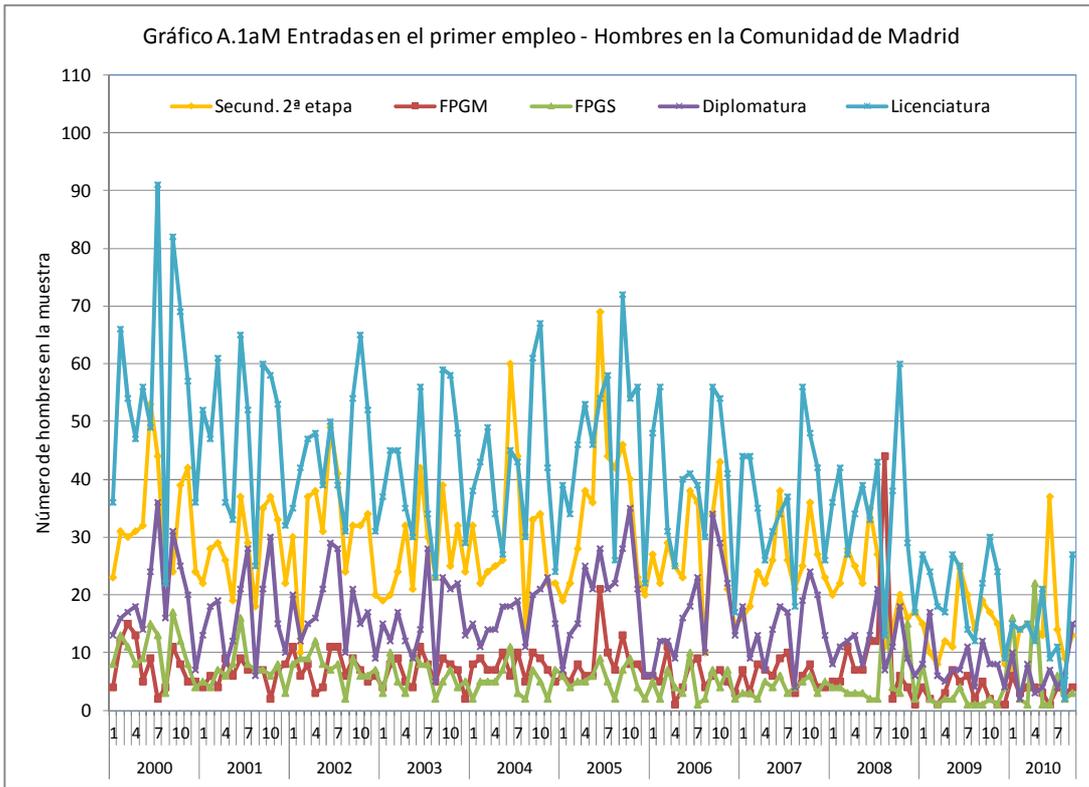
Cuadro A.2 Distribución de la duración del primer empleo en meses para titulados según la forma de inserción - Mujeres

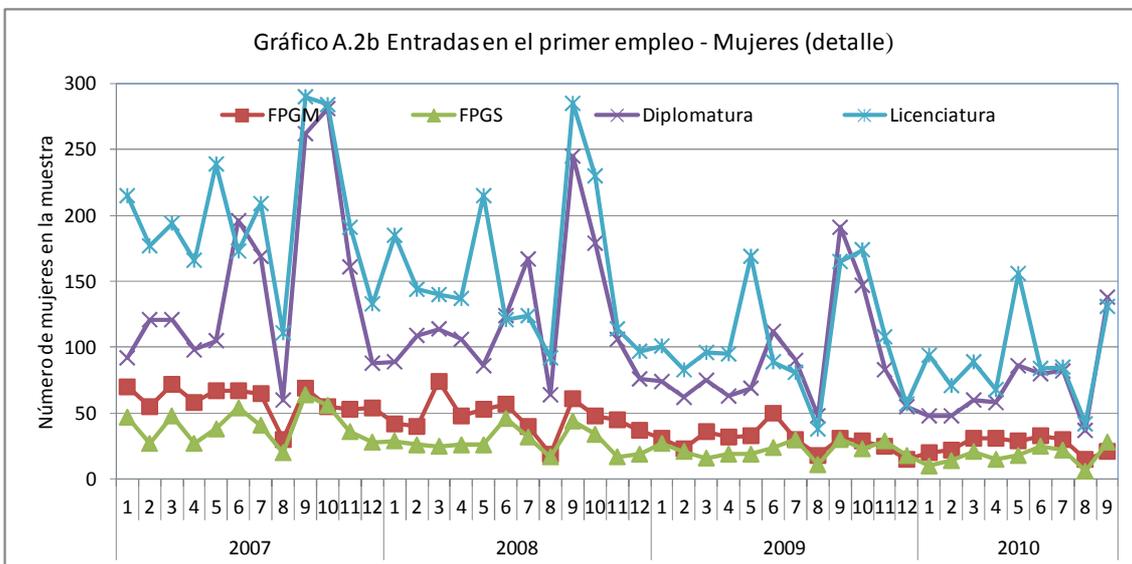
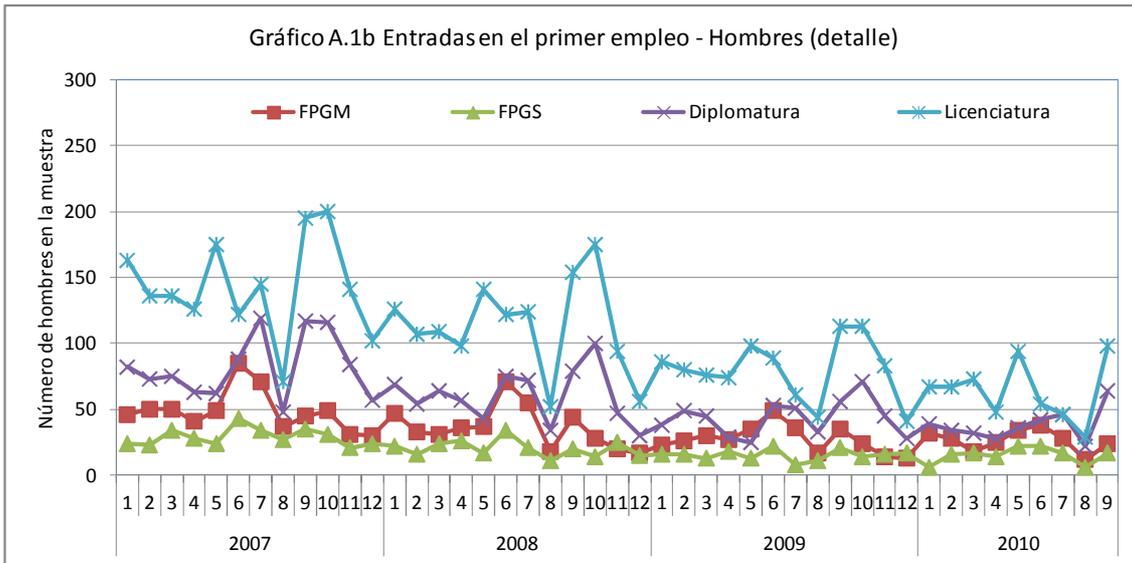
Meses	Secund. 2ª etapa				FPGM				FPGS				Diplomatura				Licenciatura			
	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total
4	8,58	11,07	12,26	10,34	8,84	9,82	8,88	9,13	8,50	7,93	8,89	8,53	8,78	9,71	10,64	9,71	6,82	9,09	9,53	8,13
5	4,69	5,65	6,46	5,48	4,70	5,22	5,49	5,16	4,46	5,28	4,33	4,63	5,24	5,83	5,61	5,51	4,37	5,47	5,99	5,10
6	5,14	5,24	5,66	5,33	6,04	5,76	5,22	5,63	6,29	5,28	4,67	5,22	5,64	5,70	5,55	5,62	4,82	5,39	5,01	4,99
7	7,92	7,21	6,36	7,25	10,09	8,28	6,48	8,14	8,95	8,02	5,33	6,93	7,48	6,77	5,51	6,55	5,38	5,26	5,14	5,28
8	3,00	3,49	3,21	3,18	3,27	3,30	3,50	3,37	2,73	2,31	2,83	2,66	4,07	4,30	3,78	4,01	3,61	3,63	3,28	3,51
9	2,71	2,67	2,95	2,78	2,69	2,62	3,30	2,92	2,35	2,97	2,80	2,74	3,62	4,35	3,90	3,89	3,09	3,90	3,97	3,53
10	2,58	2,77	3,07	2,78	2,67	2,88	3,01	2,86	2,49	2,71	2,81	2,71	3,52	4,42	4,06	3,93	2,70	3,02	3,81	3,11
11	1,56	2,07	2,22	1,89	1,70	2,17	2,14	2,00	1,45	2,83	2,24	2,22	2,01	3,30	3,19	2,75	1,74	2,30	2,62	2,13
12	1,78	2,18	1,72	1,86	2,34	2,27	1,93	2,15	1,90	1,63	2,01	1,88	1,76	2,18	1,65	1,81	1,89	1,89	2,03	1,93
13	3,30	3,08	2,53	3,00	4,66	3,87	3,61	4,02	4,28	3,20	2,75	3,23	3,18	2,56	1,95	2,56	2,80	2,85	2,16	2,61
14	1,37	1,60	1,41	1,44	1,59	1,60	1,77	1,67	1,42	1,66	1,50	1,52	1,39	1,22	1,31	1,32	1,27	1,17	1,52	1,32
15	1,52	1,49	1,37	1,47	1,29	1,44	1,10	1,26	1,04	1,63	1,02	1,19	1,34	1,28	1,21	1,28	1,00	1,17	1,28	1,12
16	1,38	1,27	1,42	1,37	0,89	1,44	1,51	1,29	1,42	1,34	0,95	1,17	1,11	1,03	1,32	1,17	1,05	1,17	1,15	1,11
17	0,99	1,22	1,07	1,07	1,09	1,18	1,04	1,09	0,90	1,06	0,87	0,93	0,99	0,90	0,91	0,94	0,79	0,85	0,91	0,84
18	1,11	0,90	0,97	1,02	1,27	1,37	1,18	1,26	0,93	1,28	1,14	1,13	0,98	0,93	0,94	0,95	0,93	0,99	0,81	0,91
19	1,99	1,66	1,10	1,63	2,40	1,86	1,68	1,97	2,14	1,68	1,14	1,52	1,14	1,45	1,25	1,25	1,16	1,06	1,08	1,11
20	1,05	1,08	0,68	0,94	0,97	1,18	1,05	1,06	0,93	0,83	0,95	0,91	0,73	0,92	0,87	0,83	1,17	1,00	0,95	1,07
21	0,86	0,93	0,79	0,86	0,95	0,90	0,81	0,88	0,73	0,91	0,97	0,90	0,79	0,83	0,82	0,81	0,76	0,85	0,91	0,83
22	0,88	0,91	0,79	0,86	0,93	0,99	1,00	0,98	1,11	1,17	0,77	0,96	0,89	0,96	0,89	0,91	0,88	0,87	0,79	0,85
23	0,68	0,81	0,62	0,69	0,59	0,87	0,81	0,76	0,52	0,68	0,77	0,69	0,69	0,85	0,88	0,80	0,72	0,86	0,73	0,75
24	0,92	0,87	0,61	0,81	0,95	0,94	0,79	0,89	0,76	0,74	0,94	0,84	0,85	0,90	0,97	0,91	0,96	0,85	1,00	0,95
25	45,98	41,81	42,72	43,94	40,08	40,03	43,69	41,52	44,73	44,86	50,31	47,49	43,79	39,59	42,80	42,47	52,09	46,39	45,33	48,83
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	17851	9743	12731	40325	4953	4237	6173	15363	2895	3504	6076	12475	12668	7189	12640	32497	22156	9336	14122	45614
%	44,27	24,16	31,57	100	32,24	27,58	40,18	100	23,21	28,09	48,71	100	38,98	22,12	38,9	100	48,57	20,47	30,96	100

Cuadro A.2M Distribución de la duración del primer empleo en meses para titulados según la forma de inserción - Mujeres en la Comunidad de Madrid

Meses	Secund. 2ª etapa				FPGM				FPGS				Diplomatura				Licenciatura			
	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total
4	7,33	9,96	10,02	8,84	6,72	7,46	6,09	6,66	6,51	6,36	6,51	6,46	7,13	9,16	8,41	8,04	5,43	7,68	8,25	6,69
5	4,31	4,95	5,94	4,99	3,84	5,44	5,03	4,74	3,25	5,04	3,83	4,06	3,43	4,58	5,31	4,38	3,81	4,58	4,96	4,29
6	4,82	4,83	5,55	5,06	6,40	3,83	5,17	5,22	6,21	3,51	3,57	4,12	4,80	5,02	4,45	4,72	4,39	5,21	4,47	4,57
7	7,27	6,76	6,19	6,80	7,36	8,47	5,83	7,04	5,62	7,68	4,59	5,70	5,30	5,90	4,55	5,15	4,56	4,85	4,29	4,54
8	3,09	3,09	3,10	3,09	4,16	3,63	3,18	3,62	1,78	2,19	2,93	2,47	2,97	3,35	3,15	3,12	3,14	2,61	2,90	2,97
9	2,64	2,91	2,80	2,75	2,08	1,81	2,78	2,29	1,48	2,41	2,93	2,47	3,79	5,11	4,00	4,15	2,72	3,64	3,96	3,26
10	3,47	3,09	4,00	3,55	3,04	2,42	2,12	2,51	1,48	2,85	1,66	1,96	3,11	3,44	3,15	3,19	2,36	2,92	3,35	2,76
11	1,80	2,45	2,37	2,14	1,44	2,82	1,85	1,97	2,07	2,19	2,93	2,53	2,33	3,61	3,25	2,95	1,55	1,93	2,36	1,86
12	2,19	2,04	1,76	2,01	2,56	3,23	2,12	2,56	1,78	1,54	2,04	1,84	1,55	1,59	1,55	1,56	1,90	1,17	2,24	1,85
13	2,32	2,85	2,28	2,43	3,20	1,41	3,31	2,77	4,14	3,07	1,40	2,47	3,06	2,47	1,80	2,46	2,10	2,20	1,72	2,01
14	1,45	1,86	0,99	1,40	1,76	1,01	1,19	1,33	1,18	2,41	1,02	1,46	1,78	1,59	1,10	1,48	1,20	1,30	1,63	1,34
15	1,87	1,69	1,63	1,75	1,76	1,41	1,06	1,39	0,89	2,19	0,89	1,27	1,37	1,50	1,20	1,33	0,89	1,03	1,24	1,02
16	1,42	1,11	1,51	1,37	0,96	2,22	0,79	1,23	1,18	0,66	0,77	0,82	1,10	0,88	1,25	1,11	1,06	1,03	1,21	1,10
17	0,87	1,46	1,12	1,09	0,80	0,40	1,32	0,91	1,48	0,88	0,64	0,89	1,10	1,23	0,60	0,94	0,91	0,85	1,03	0,93
18	1,13	0,47	0,95	0,91	1,44	1,21	1,19	1,28	0,59	1,32	1,53	1,27	0,96	0,97	0,75	0,88	1,23	0,81	0,73	1,00
19	1,74	1,75	0,95	1,48	2,08	1,61	1,32	1,65	2,37	1,97	0,89	1,52	1,01	1,41	0,95	1,07	1,08	0,81	0,73	0,92
20	1,45	0,87	0,69	1,06	1,60	0,81	0,79	1,07	2,37	0,88	0,89	1,20	0,82	0,62	0,80	0,77	1,08	0,94	1,15	1,07
21	1,13	0,82	0,77	0,94	1,28	1,01	1,06	1,12	0,00	0,88	0,77	0,63	0,82	0,79	0,65	0,75	0,89	0,94	0,85	0,89
22	1,13	0,99	0,90	1,02	0,64	0,81	1,32	0,96	0,89	1,10	0,51	0,76	1,01	0,97	0,95	0,98	0,61	0,81	0,85	0,72
23	0,84	0,82	0,77	0,81	0,80	0,81	0,40	0,64	0,00	0,44	0,38	0,32	0,91	0,62	1,00	0,88	0,82	0,54	0,82	0,76
24	0,96	0,99	0,56	0,84	1,28	1,01	0,93	1,07	0,59	0,88	0,89	0,82	1,10	0,79	0,65	0,86	0,89	0,63	0,82	0,82
25	46,80	44,26	45,16	45,66	44,80	47,18	51,13	47,97	54,14	49,56	58,42	54,94	50,57	44,41	50,45	49,21	57,41	53,50	50,47	54,63
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	3109	1717	2325	7151	625	496	755	1876	338	456	784	1578	2189	1135	1998	5322	5856	2226	3309	11391
%	43,48	24,01	32,51	100	33,32	26,44	40,25	100	21,42	28,9	49,68	100	41,13	21,33	37,54	100	51,41	19,54	29,05	100







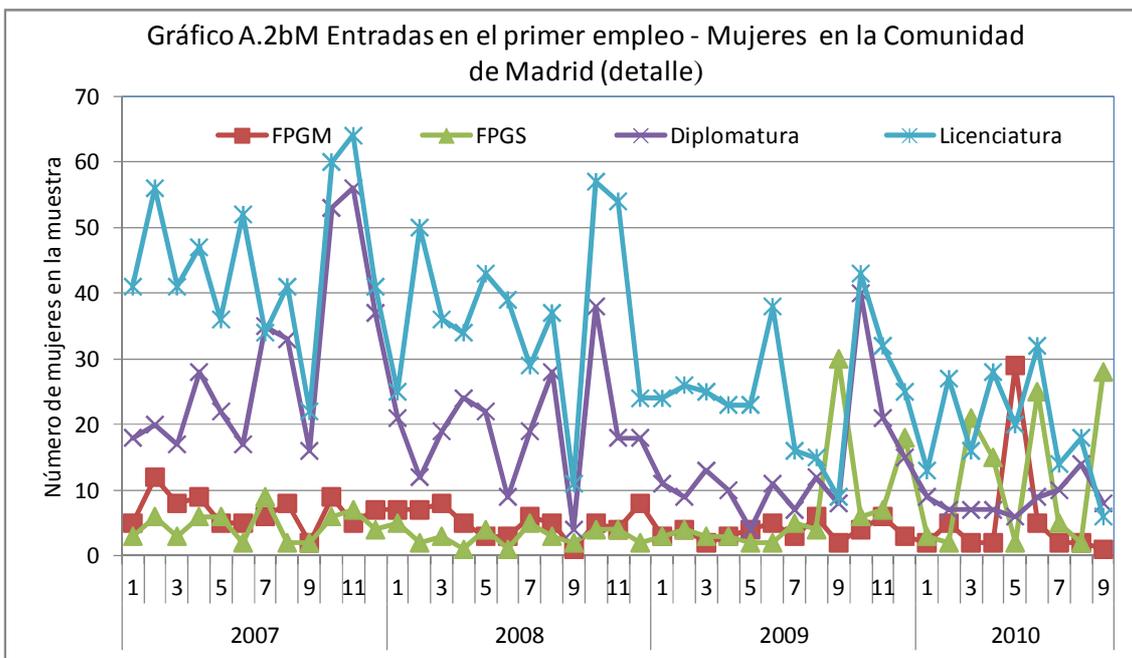
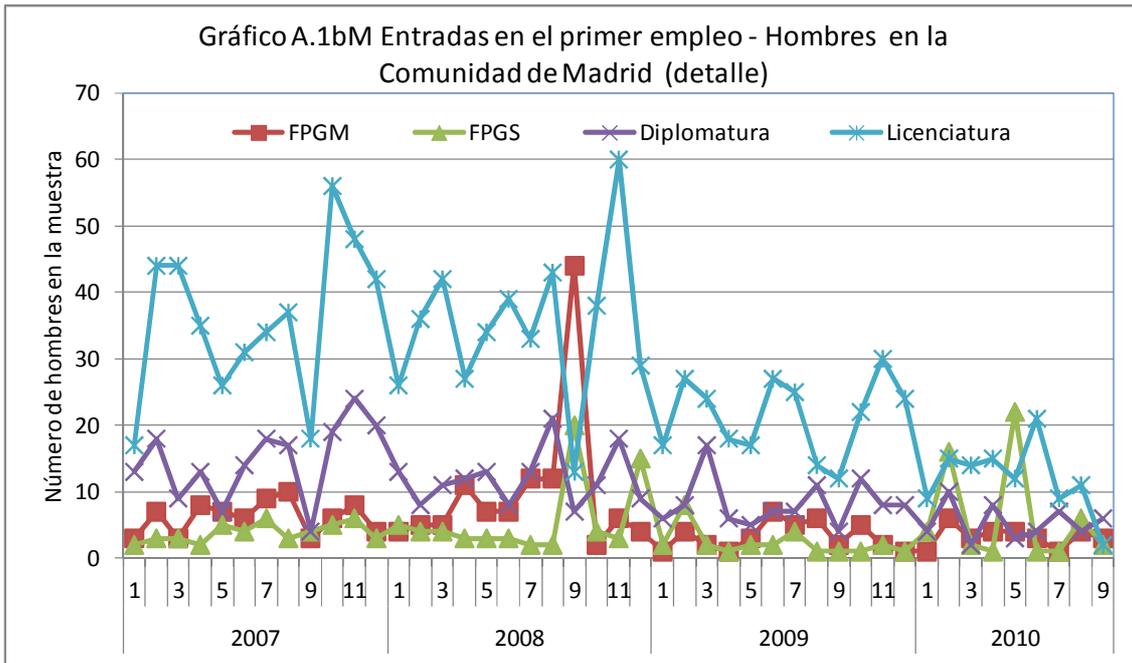


Gráfico A.1c Entradas en el primer empleo - Hombres en España

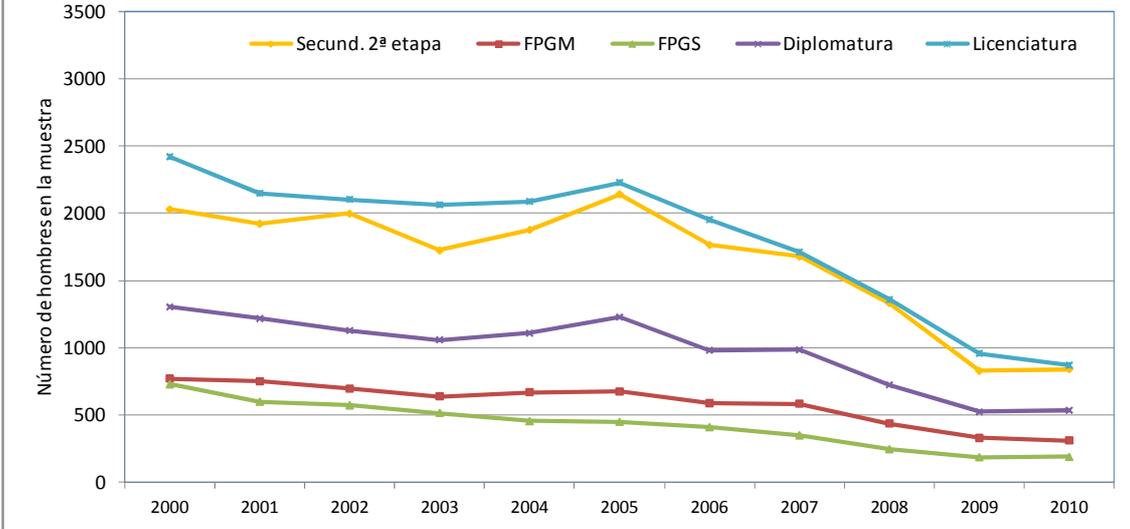


Gráfico A.2c Entradas en el primer empleo - Mujeres en España

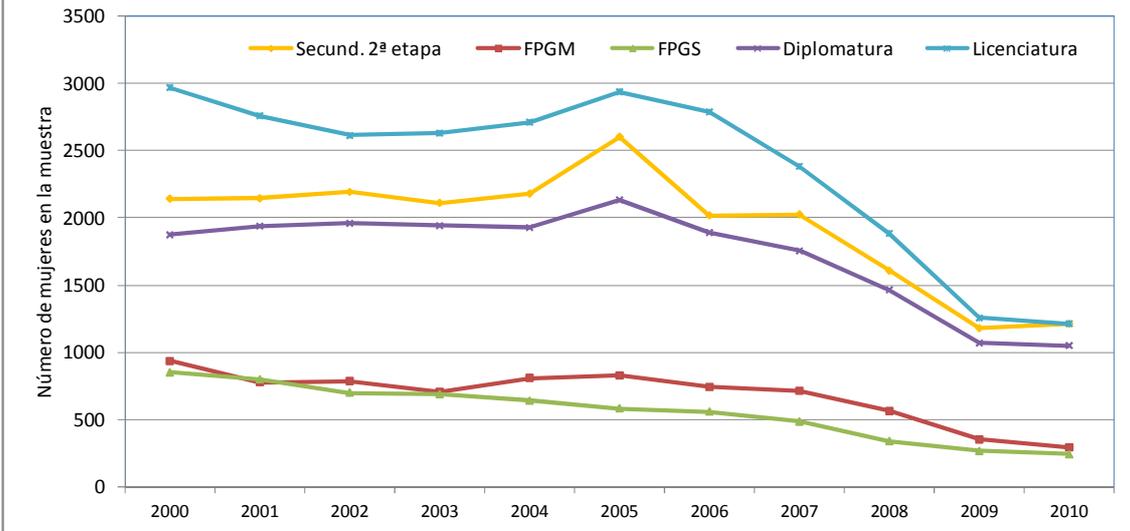


Gráfico A.1cM Entradas en el primer empleo - Hombres en la Comunidad de Madrid

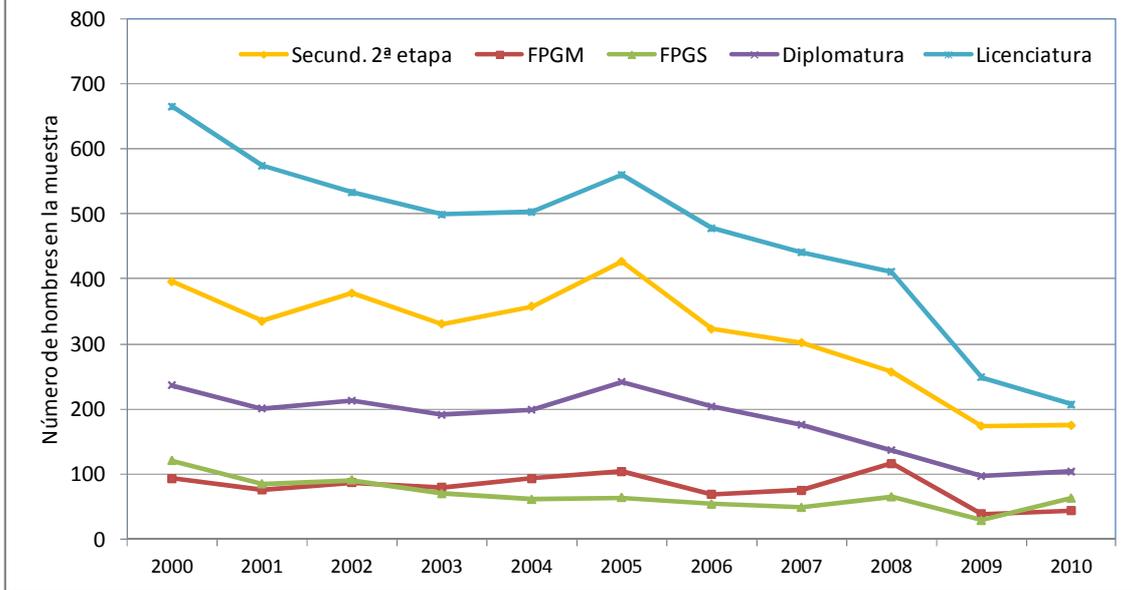
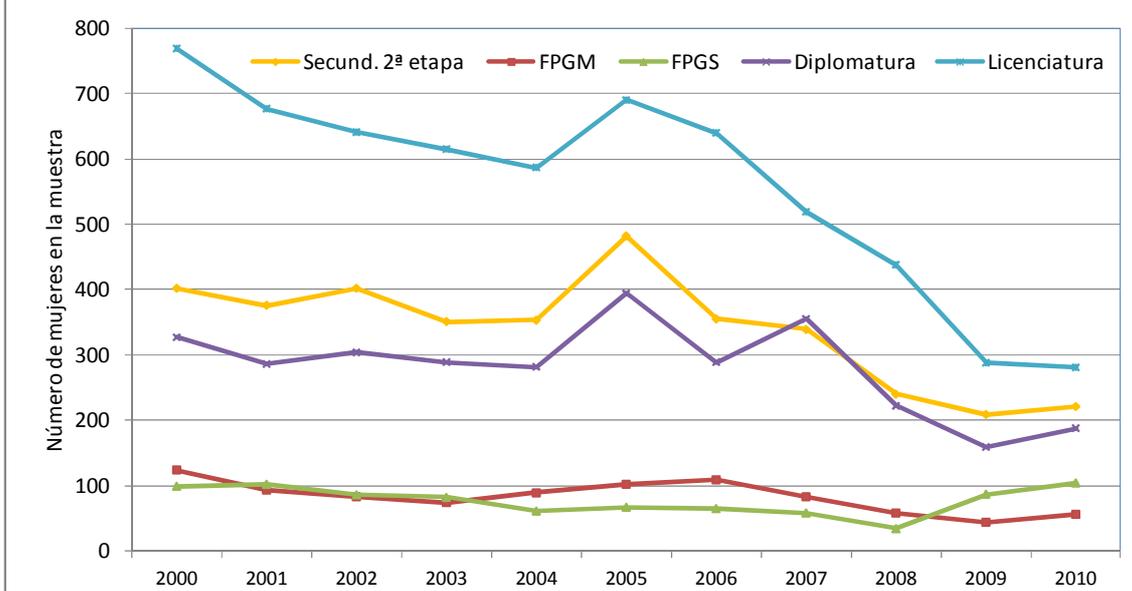


Gráfico A.2cM Entradas en el primer empleo - Mujeres en la Comunidad de Madrid



# Parte A

### III. La duración del primer empleo

Como se ha indicado en la introducción, este estudio está dividido en dos partes. En esta parte A se va a describir con detalle las pautas observadas en los datos en relación con el tema que nos ocupa. Lo primero que se hace es profundizar en la duración del primer empleo. Como indicador de esta duración se utiliza la tasa de permanencia o de supervivencia en el empleo. Como se ha explicado en párrafos anteriores, el periodo de referencia para identificar el primer empleo se retrotrae a 1987. En cuanto al año más reciente que se considera, éste se establece en función del tiempo durante el cual se desea seguir al trabajador desde su inserción. En todo caso, siempre se intenta maximizar el tamaño de la muestra para otorgar mayor robustez a los resultados, teniendo en cuenta que la muestra debe ser representativa también para la Comunidad de Madrid.

Los gráficos A.3M y A.4M muestran las tasas de supervivencia en el empleo de hombres y mujeres, respectivamente, distinguiendo por el nivel educativo y lo que hemos llamado forma de acceso a primer empleo. Las tres formas que se consideran son: 1) consiguió el primer empleo al primer intento, 2) consiguió el primer empleo al segundo intento, y 3) consiguió el primer empleo al tercer intento o más. Para identificar el primer empleo nos remontamos hasta 1987. Es decir, para muchos trabajadores es posible hacer el seguimiento durante un largo periodo de tiempo. Para más detalles véase la sección anterior sobre metodología.

Los gráficos muestran que en general más del cincuenta por ciento de los trabajadores mantienen el empleo continuado durante al menos veinticuatro meses. Las diferencias por la forma de acceso al primer empleo son más notables entre los individuos con formación profesional de grado superior. La probabilidad de mantener el empleo continuado es mayor entre los trabajadores que han accedido al empleo en el tercer intento o más. Esto podría explicarse por el hecho de que cuando estos trabajadores tienen experiencias laborales anteriores a lo que hemos considerado como el primer empleo su capacidad para permanecer en el empleo de forma continuada aumenta significativamente. Esto también tiene que ver con la naturaleza de estas titulaciones pues en la formación profesional se valora especialmente la experiencia previa antes de que se consolide el comienzo de la vida laboral.

Cuando comparamos hombres y mujeres comprobamos que los hombres tienen mayor probabilidad de permanecer en el empleo más tiempo que las mujeres. Por ejemplo, el 54% de los hombres licenciados permanecen en el primer periodo de empleo de forma continuada por al menos 3 años; entre las mujeres licenciadas la cifra es 47%.

Finalmente, la comparación la Comunidad de Madrid y el conjunto de España no presenta grandes diferencias en lo que se refiere a las tasas de supervivencia en el empleo (véase el anexo para los gráficos y cuadros para el conjunto de España).

Gráfico A.3M Tasas de supervivencia en el primer empleo según forma de acceso al mismo y titulaciones. Hombres en la Comunidad de Madrid

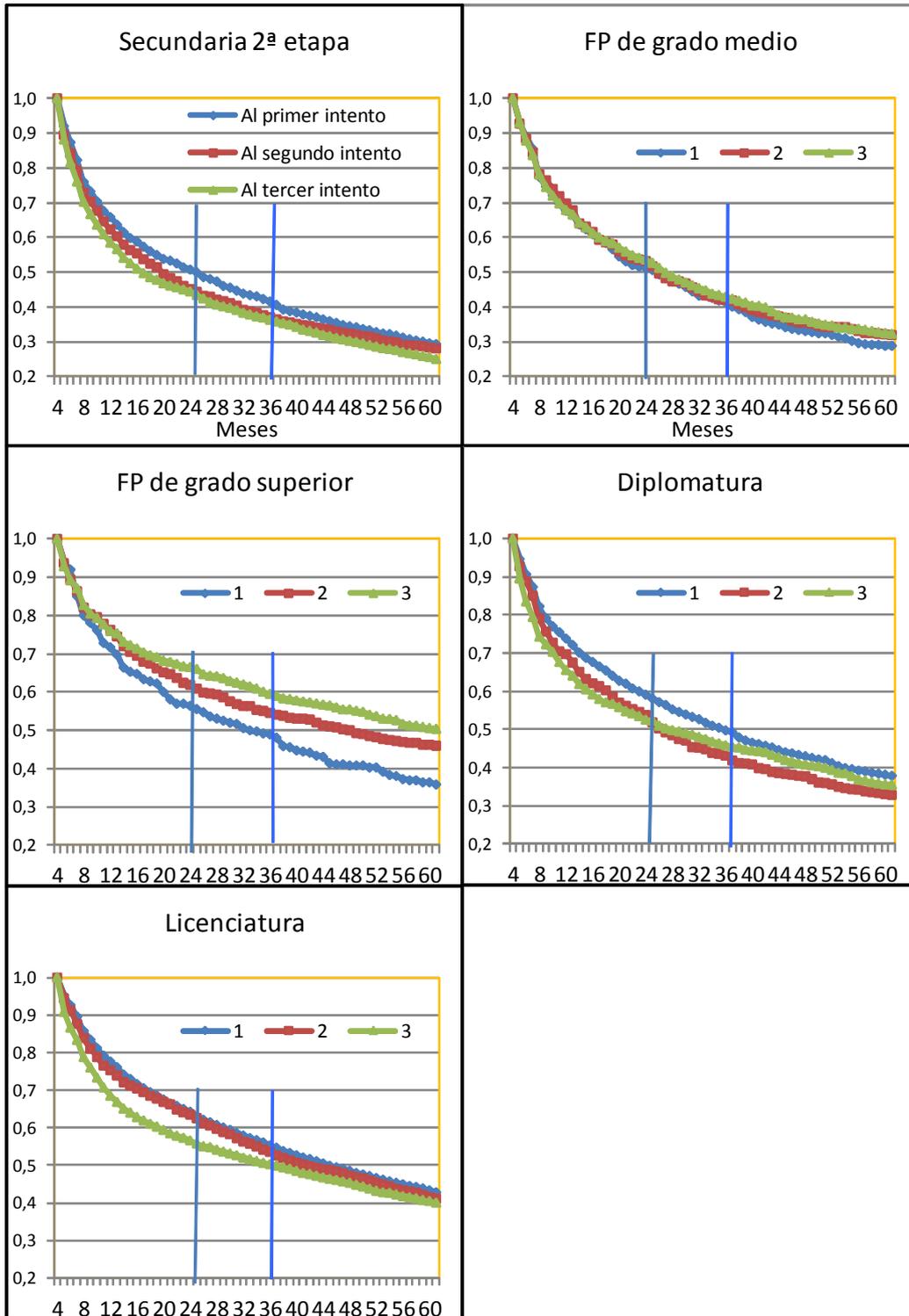
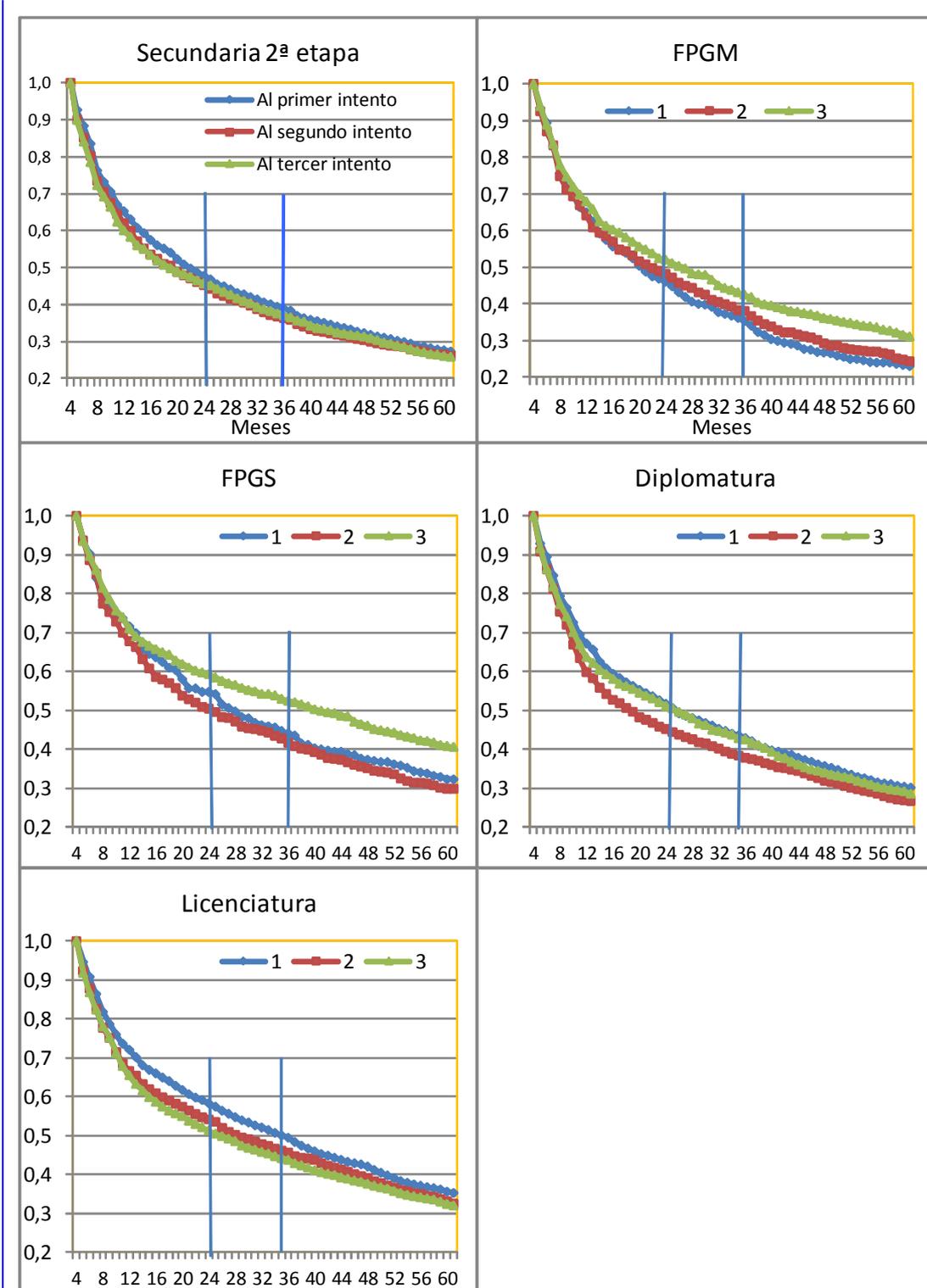


Gráfico A.4M Tasas de supervivencia en el primer empleo según forma de acceso al mismo y titulaciones. Mujeres en la Comunidad de Madrid



Los gráficos A.5aM y A.5bM presentan las tasas de supervivencia en el empleo para los licenciados universitarios. En estos gráficos también se distinguen a los colectivos que se insertan según cómo consiguió el primer empleo, es decir, si lo hicieron al primer intento, al segundo intento o al tercer intento o más. Dentro de cada caso se considera el orden de los empleos sin tener en cuenta el número de empleos. Es decir, el empleo de orden 1 es para todos los individuos que han tenido uno o varios empleos, el empleo de orden 2 es para los individuos que han tenido dos o más empleos y así sucesivamente.

Lo que muestran los gráficos es que cuanto mayor es el orden del empleo más difícil es retenerlo. Las diferencias en las tasas de retención se establecen al cabo de veinticuatro meses y estas diferencias se mantienen cuando los empleos se prolongan más allá de veinticuatro meses.

Gráfico A.5aM Tasas de supervivencia de licenciados según periodos de empleo distinguiendo según la forma en que se consiguió el primer empleo. Hombres en la Comunidad de Madrid

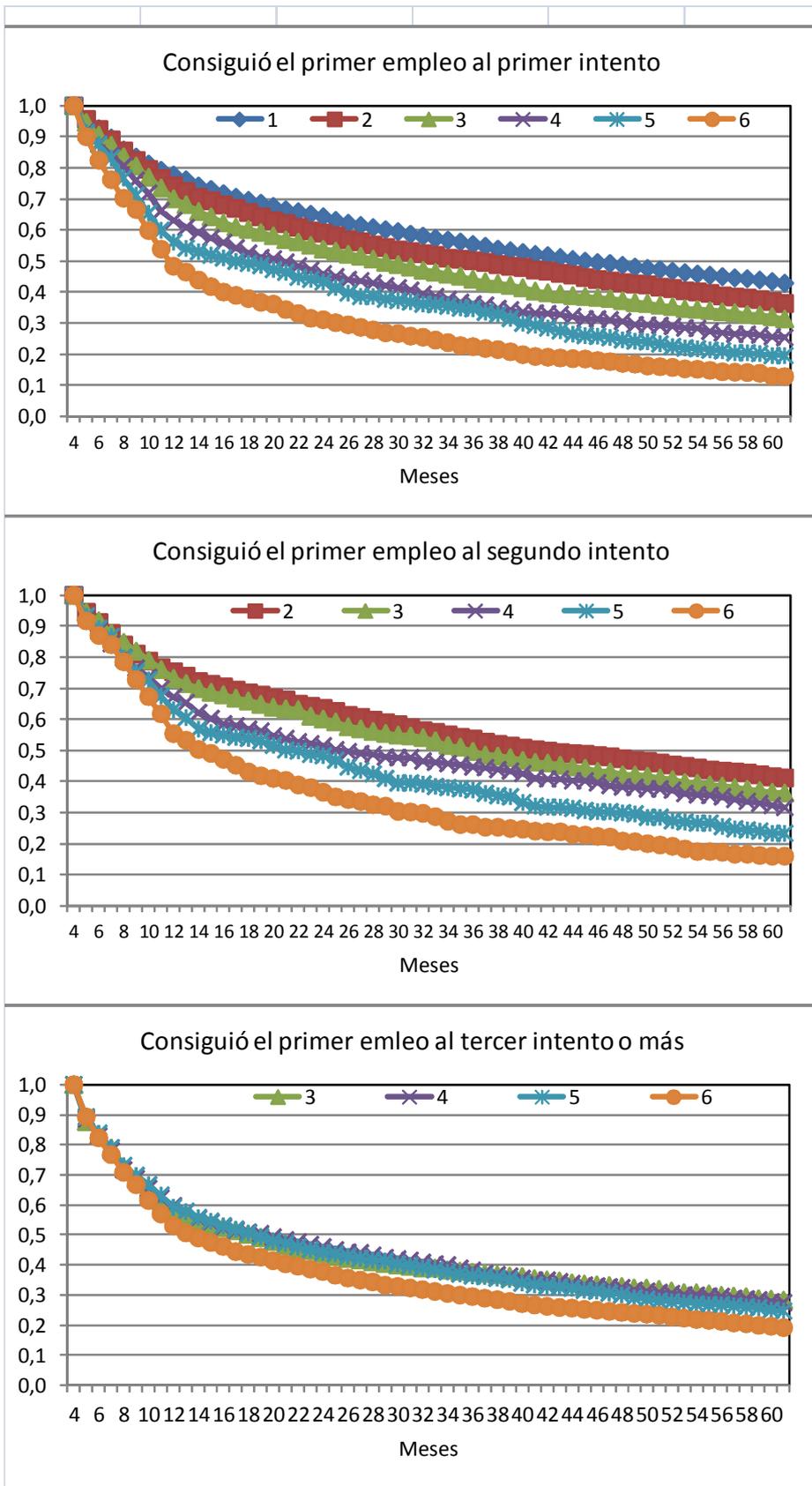
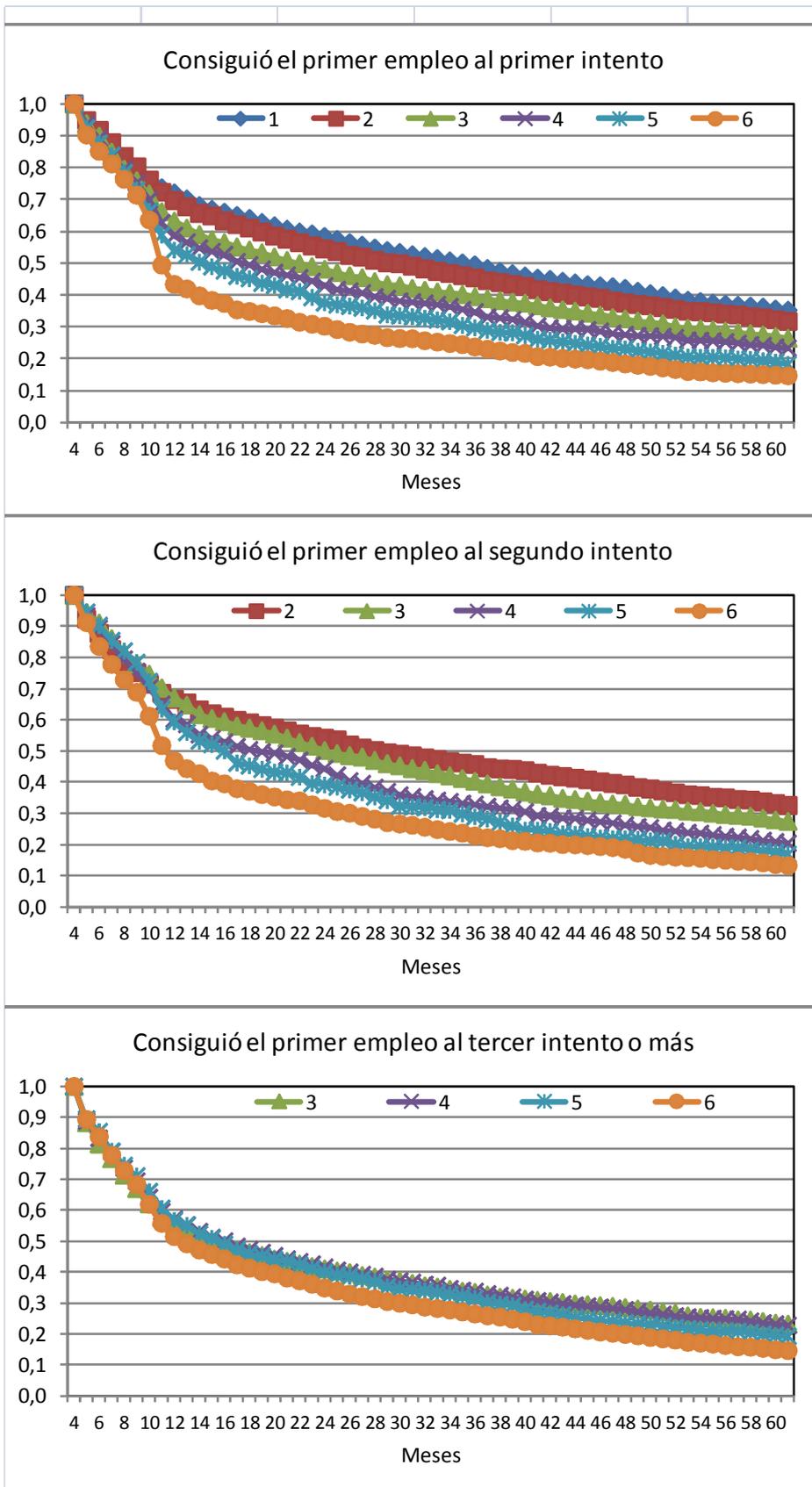


Gráfico A.5bM Tasas de supervivencia de licenciados según periodos de empleo distinguiendo según la forma en que se consiguió el primer empleo. Mujeres en la Comunidad de Madrid



Otra manera de apreciar estas pautas es calculando la media y la mediana de la duración en meses de cada periodo de empleo. Esto se hace cruzando el número de periodos de empleo con el orden de los mismos. Es decir, ahora para los individuos que han tenido un cierto número de empleos se distingue cada uno de ellos en el orden en que ocurrieron. Por lo tanto, se combina tanto el cuántos empleos se tuvo como el cuándo se tuvo cada uno de los empleos. Ahora nos centramos en todos los trabajadores que constituyen el centro del análisis en este informe, es decir, titulados universitarios, titulados de formación profesional y trabajadores que han completado la enseñanza secundaria de segunda etapa.

Los resultados se presentan para cada una de las formas de acceso al primer empleo y se presentan en el Cuadro A.3aM (media) y A.3aM (mediana) para hombres; y A.4aM (media) y A.4aM (mediana) para mujeres. Se han calculado tanto la media como la mediana porque la distribución presenta una elevada dispersión y conviene fijarse en estas dos medidas a la vez.

Los cuadros muestran que la duración media es mayor cuando la rotación es menor y que la duración, tanto medida con la media como con la mediana, aumenta paulatinamente con el orden de los periodos de empleo. Esto ocurre tanto para hombres como para mujeres y se observa con la misma claridad en la Comunidad de Madrid y en el conjunto de España (véase el anexo de cuadros y gráficos para España).

A efectos de interpretar correctamente estos cuadros nótese que para los individuos que consiguen el primer empleo al segundo intento la primera columna está en blanco. Esto es así porque cada columna se refiere al orden de los empleos observados. En este caso, el primer empleo observado no cumple las condiciones para ser el primer empleo y por eso se pasa a considerar en su lugar al segundo empleo. El mismo razonamiento se aplica al caso de los trabajadores que consiguen el primer empleo en el tercer intento o más.

Cuadro A.3aM **Media** de la duración en meses de cada periodo sucesivo de empleo según el número de periodos de empleo, el orden de los periodos de empleo y la la forma de inserción. Hombres en la Comunidad de Madrid

Número de periodos de empleo	Al primer intento						Al segundo intento						Al tercer intento o más					
	Primer periodo de empleo	2º	3º	4º	5º	6º	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	128																	
2	42	96						117										
3	29	30	82					39	86						109			
4	26	21	24	63				27	28	77					25	86		
5	19	17	19	23	55			20	21	26	65				14	23	74	
6	16	12	13	13	14	19		16	12	13	15	21			7	9	12	22
Total	70	51	41	32	28	19		62	44	37	30	21			28	28	27	22

Nota: El orden de los periodos de empleo indica cuándo se mide la duración en los sucesivos periodos.

Cuadro A.3bM **Mediana** de la duración en meses de cada periodo sucesivo de empleo según el número de periodos de empleo, el orden de los periodos de empleo y la forma de inserción. Hombres en la Comunidad de Madrid

Número de periodos de empleo	Al primer intento						Al segundo intento						Al tercer intento o más					
	Primer periodo de empleo	2º	3º	4º	5º	6º	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	121																	
2	22	79						118										
3	15	13	67					21	77						103			
4	13	9	11	44				13	11	66					8	76		
5	11	8	8	10	36			11	9	11	53				4	9	63	
6	9	6	6	7	7	7		9	5	6	7	7			3	4	4	7
Total	35	19	13	10	9	7		30	15	11	10	7			5	6	7	7

Nota: El orden de los periodos de empleo indica cuándo se mide la duración en los sucesivos periodos.

Cuadro A.4aM **Media** de la duración en meses de cada periodo sucesivo de empleo según el número de periodos de empleo, el orden de los periodos de empleo y la forma de inserción. Mujeres en la Comunidad de Madrid

Número de periodos de empleo	Al primer intento						Al segundo intento						Al tercer intento o más					
	Primer periodo de empleo	2º	3º	4º	5º	6º	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	115																	
2	42	83						102										
3	30	28	71					40	74						93			
4	25	20	26	58				29	28	57					24	72		
5	21	16	18	21	50			21	18	23	51				15	22	56	
6	17	12	12	12	13	19		16	11	12	14	18			8	9	12	19
Total	58	41	35	29	25	19		50	35	28	25	18			24	24	22	19

Nota: El orden de los periodos de empleo indica cuándo se mide la duración en los sucesivos periodos.

Cuadro A.4bM **Mediana** de la duración en meses de cada periodo sucesivo de empleo según el número de periodos de empleo, el orden de los periodos de empleo y la forma de inserción. Mujeres en la Comunidad de Madrid

Número de periodos de empleo	Al primer intento						Al segundo intento						Al tercer intento o más					
	Primer periodo de empleo	2º	3º	4º	5º	6º	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	101																	
2	24	64						92										
3	16	13	52					21	59						81			
4	12	9	11	41				14	13	45					8	59		
5	10	7	8	10	32			11	8	11	36				4	8	43	
6	9	6	7	6	7	8		8	6	7	7	7			3	4	5	7
Total	27	15	12	10	9	8		22	12	10	10	7			5	6	7	7

Nota: El orden de los periodos de empleo indica cuándo se mide la duración en los sucesivos periodos.

#### **IV. El salario de entrada y su evolución**

La serie de gráficos A.6 a A.9 contienen diferentes maneras de presentar la evolución del salario en el primer periodo de empleo. Conviene recordar que el salario se aproxima en este estudio mediante la base de cotización. Para analizar la evolución del salario se consideran dos estrategias empíricas. En primer lugar se siguen a los individuos durante los primeros 12 meses de empleo. Esto exige que sólo se consideren a quienes permanecen en el empleo de forma continua al menos un año. En segundo lugar se hace un seguimiento durante 24 meses. En este caso se requiere que los trabajadores permanezcan en el periodo de empleo considerado al menos durante dos años.

Tanto de una manera como de la otra es posible tener un buen indicador de la evolución del salario real o base de cotización en términos reales (base 2006). Se distingue entre hombres y mujeres y, dentro de cada sexo, se consideran los diferentes niveles educativos y la forma de inserción en el mercado de trabajo. Como hasta ahora, se sigue la misma metodología para definir las formas de inserción, esto es, el primer empleo es el primer empleo observado que cumple las condiciones indicadas más arriba para que pueda ser considerado como tal.

Los gráficos muestran que la evolución del salario real es claramente ascendente en todos los casos. Durante el primer año, el incremento del salario supera el 10% en muchos casos. A este respecto véase el Gráfico A.7aM que contiene el incremento de la base de cotización real al cabo del primer año de empleo continuado en la Comunidad de Madrid. Hay diferencias por niveles educativos y entre hombres y mujeres para un mismo nivel educativo. Las diferencias por forma de inserción dentro de un mismo sexo y nivel educativo son menos significativas aunque sí cabe destacar el hecho de que entre los trabajadores con formación profesional haber conseguido el primer empleo en el segundo o tercer intento supone salarios de partida más elevados. Sin embargo entre los trabajadores con estudios universitarios no se observan pautas tan marcadas, sobre todo cuando se comparan hombres y mujeres.

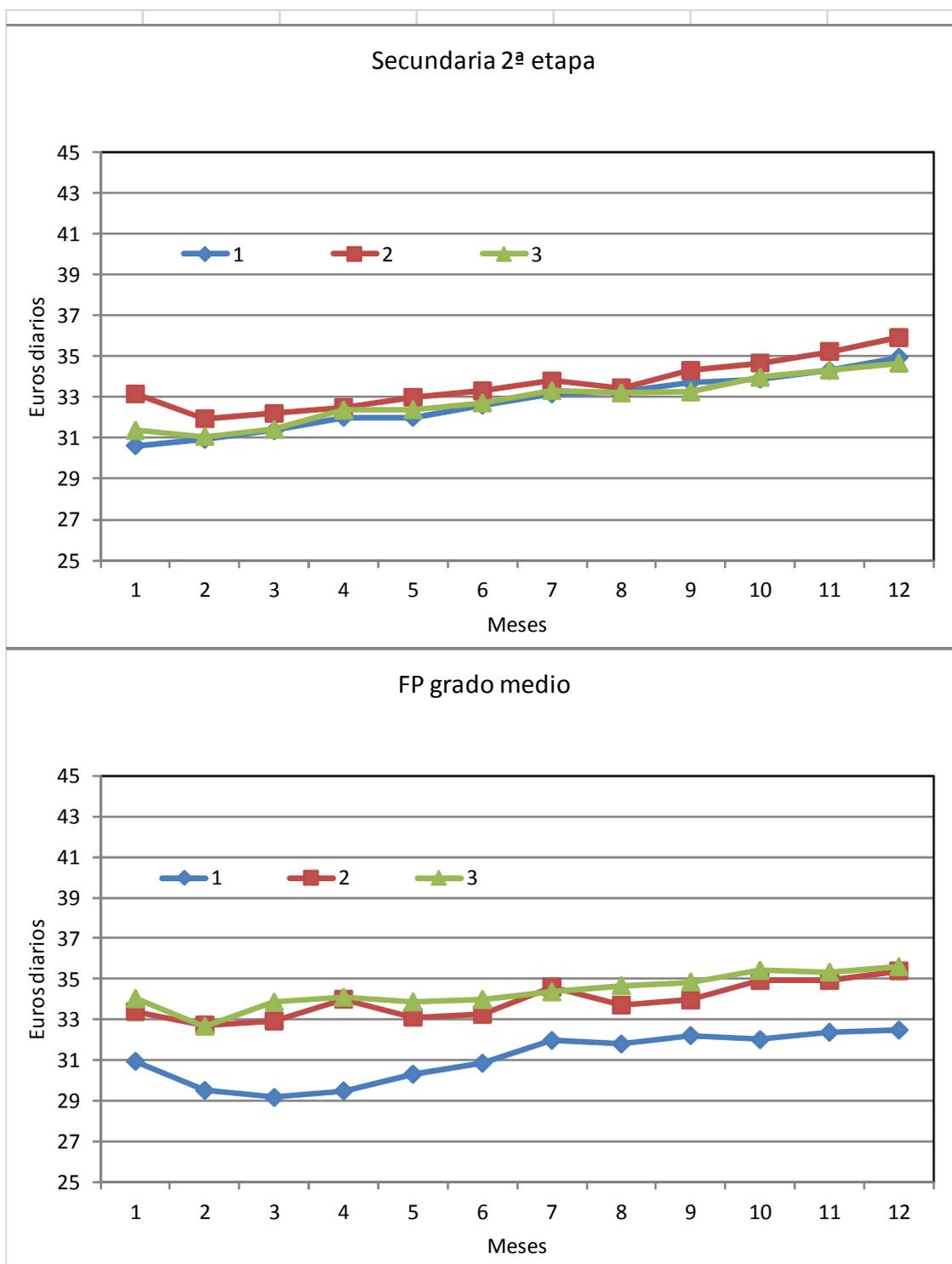
Como se ha explicado anteriormente en relación con la retención del empleo continuado, en los trabajadores con estudios de formación profesional la experiencia laboral previa tiene un alto valor a la hora de la inserción en el mercado de trabajo.

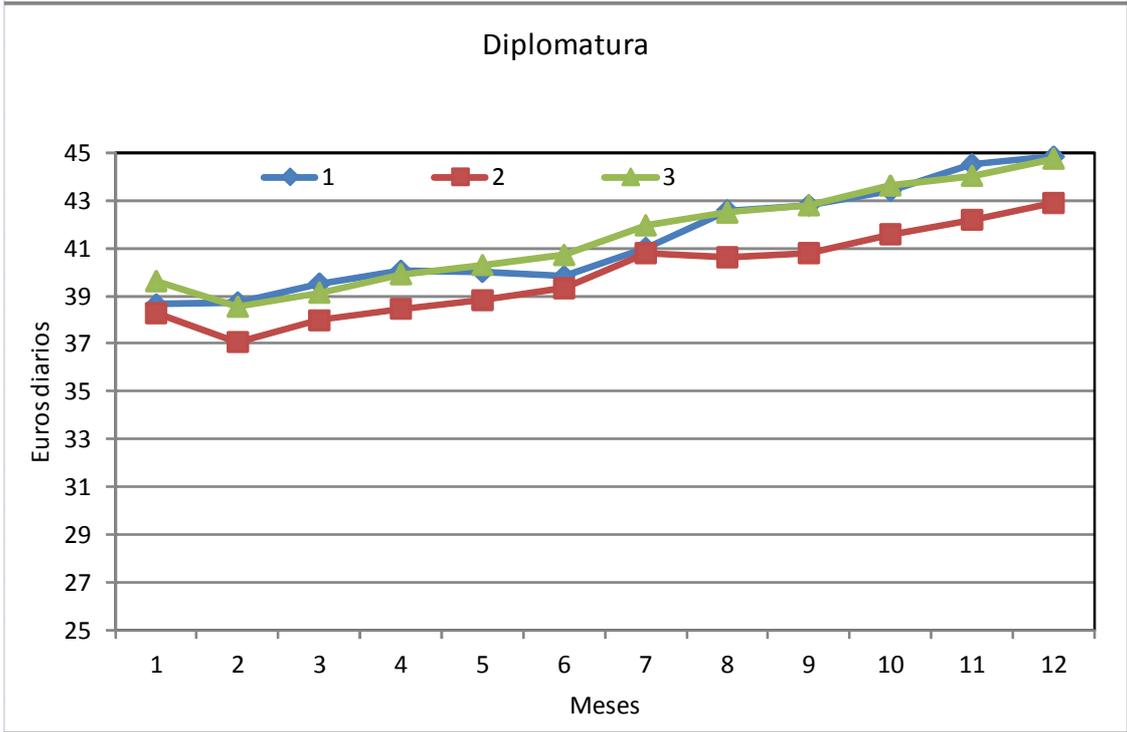
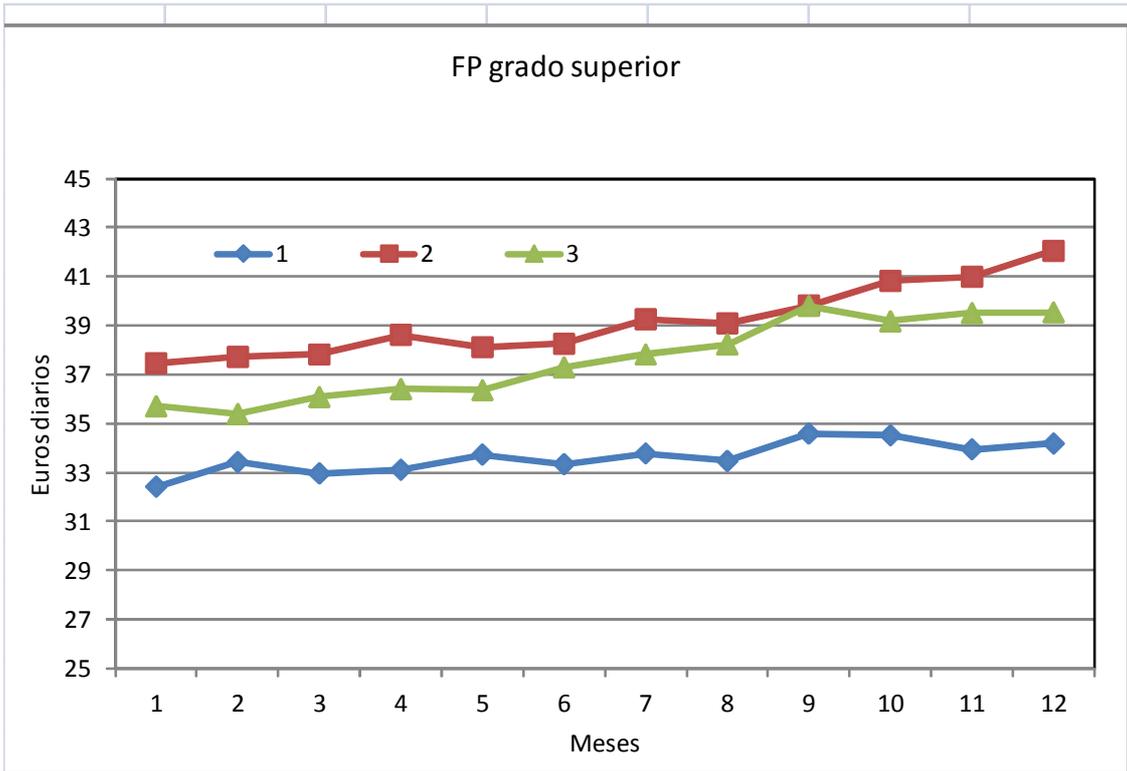
Indudablemente este resultado avala la necesidad de conectar estrechamente la formación profesional con la experiencia laboral.

Cabe hacer hincapié en el considerable incremento del salario al cabo de dos años de empleo continuado. Entre los trabajadores con formación profesional el incremento del salario al cabo de dos años se acerca al 20% y entre los trabajadores con estudios universitarios se acerca al 30% (Gráfico A.9aM). Esto demuestra que cuando se considera el salario de inserción después de superar la primera etapa de contacto con el mercado de trabajo los niveles que se observan son muy superiores a lo que podríamos llamar el salario de entrada.

Tanto para el primer año del primer empleo como para los dos primeros años del primer empleo se ha combinado la evolución de los diferentes niveles educativos en un mismo gráfico. Para el primer año resultan los gráficos A.7bM y A.7cM para hombres y mujeres, respectivamente. Para los dos primeros años resultan los gráficos A.9bM y A.9cM para hombres y mujeres, respectivamente. Estos gráficos permiten apreciar las diferencias salariales entre los niveles educativos y cómo esas diferencias se mantienen o se incrementan ligeramente. Por ejemplo, tanto entre hombres como entre mujeres licenciadas, el aumento del salario al cabo de dos años es mayor que para el resto de individuos con los otros niveles educativos (véase Gráfico A.9aM). Esto se debe en parte a las mayores oportunidades educativas con las que cuentan los trabajadores con un nivel educativo más alto.

Gráfico A.6aM Salario real diario durante los primeros 12 meses en el primer empleo según la forma de acceso al empleo y la titulación. Hombres en la Comunidad de Madrid





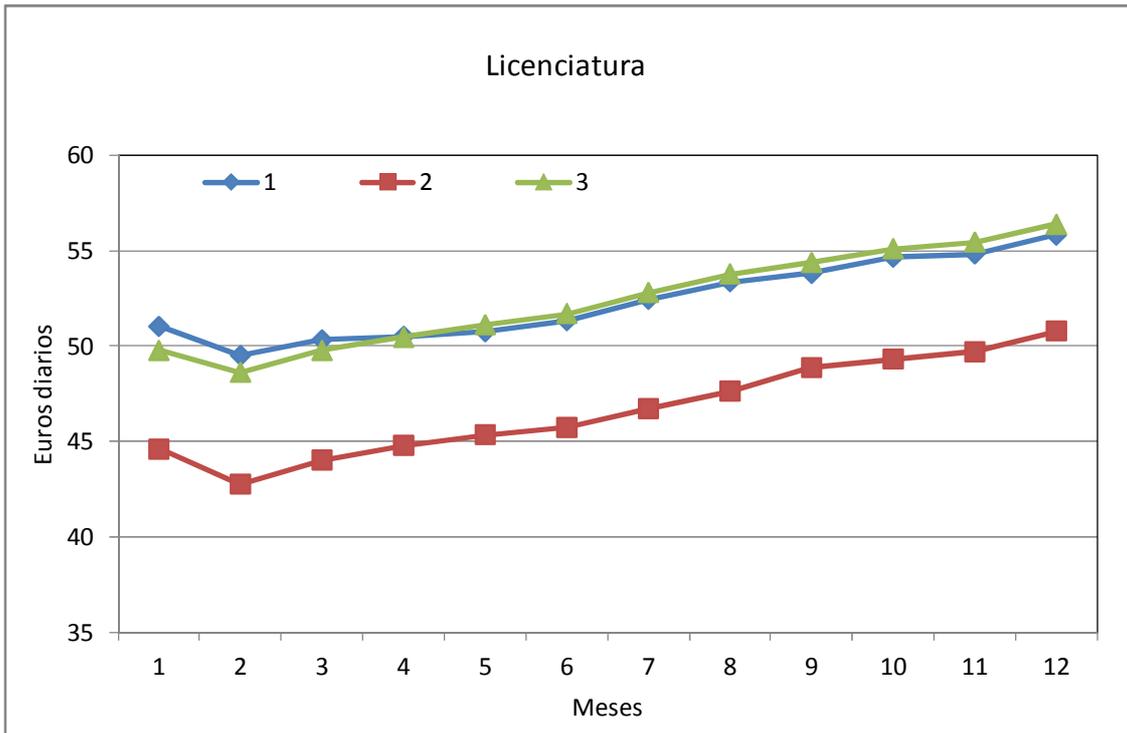
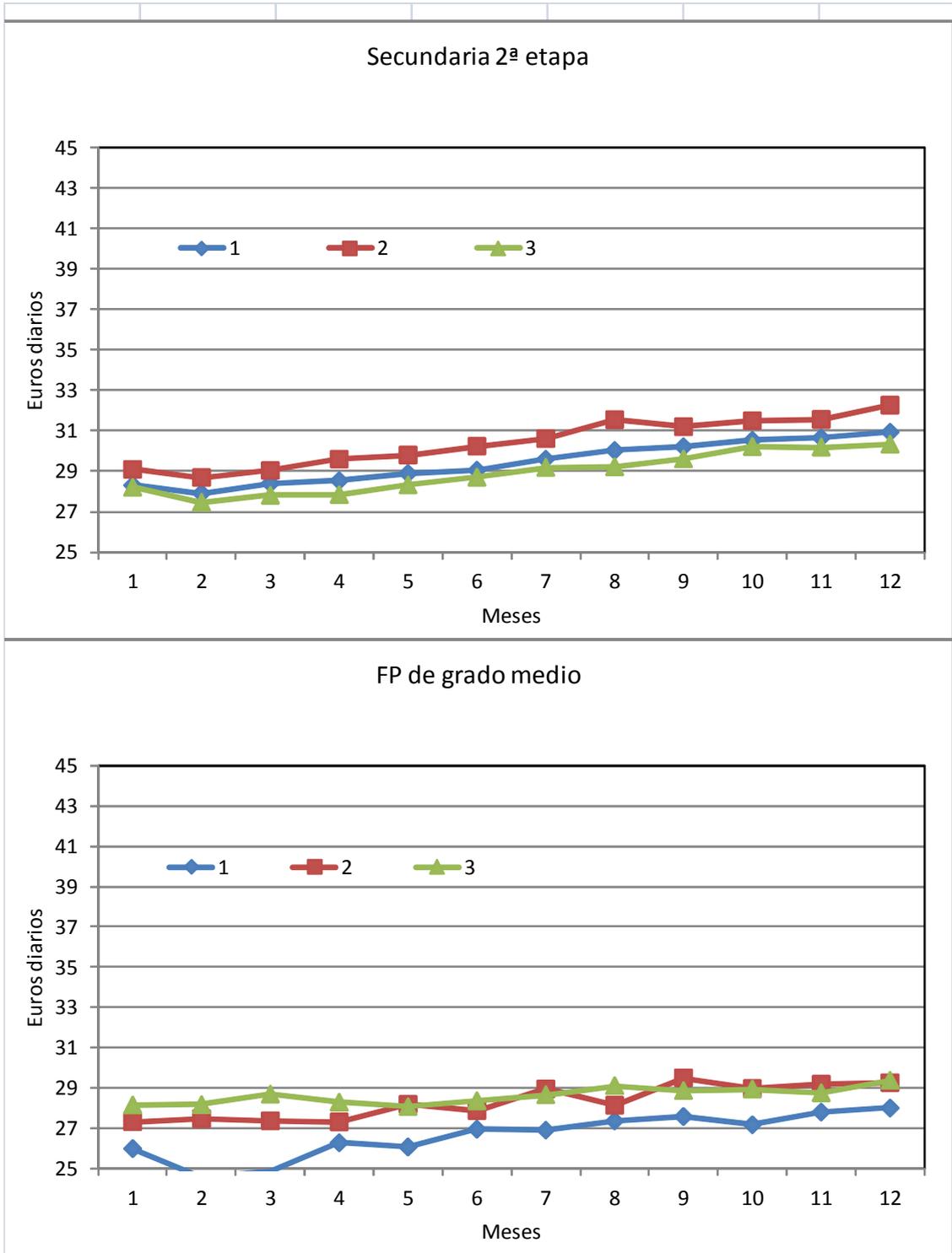
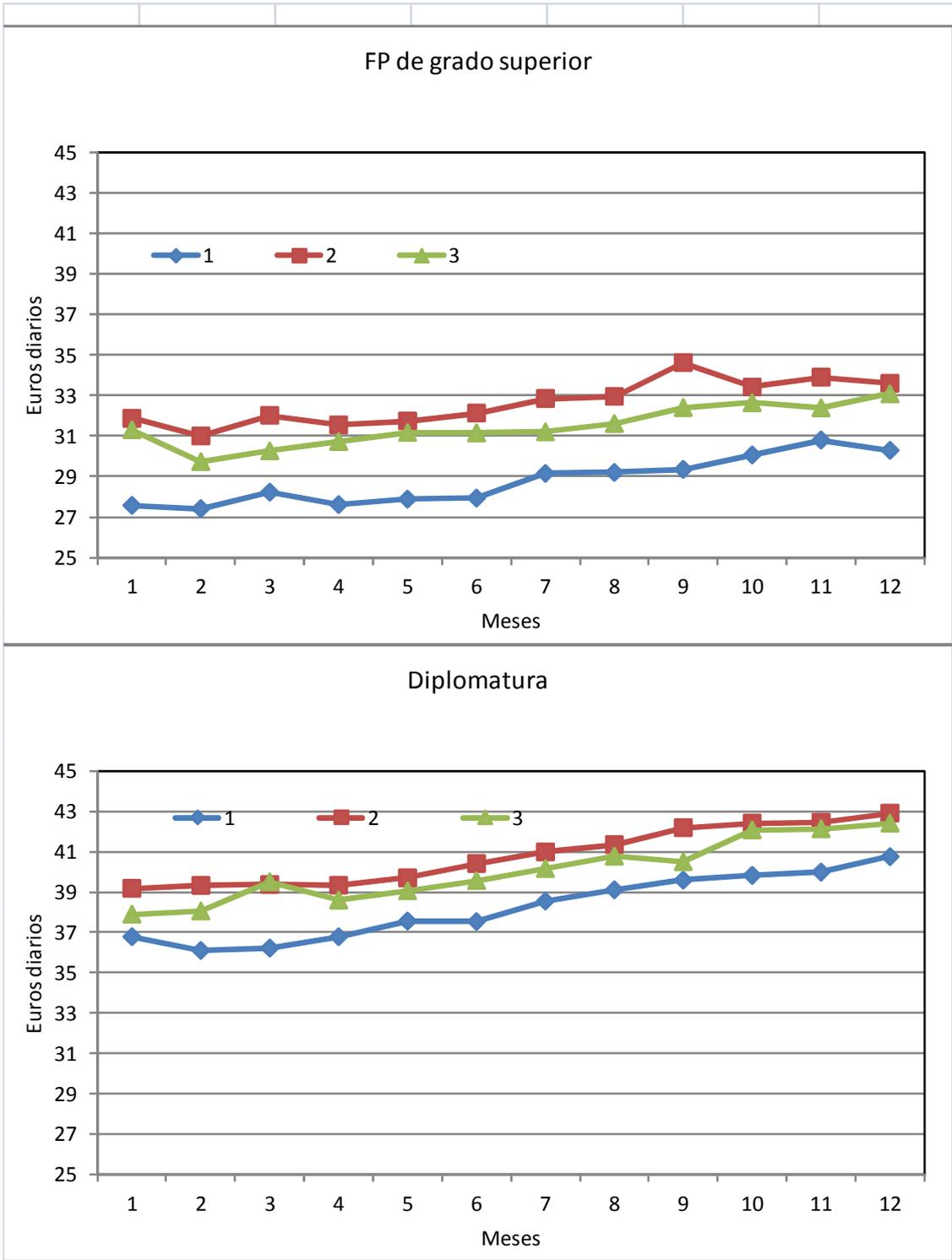


Gráfico A.6bM Salario real diario medio durante los primeros 12 meses en el primer empleo según la forma de acceso al empleo y la titulación. Mujeres en la Comunidad de Madrid





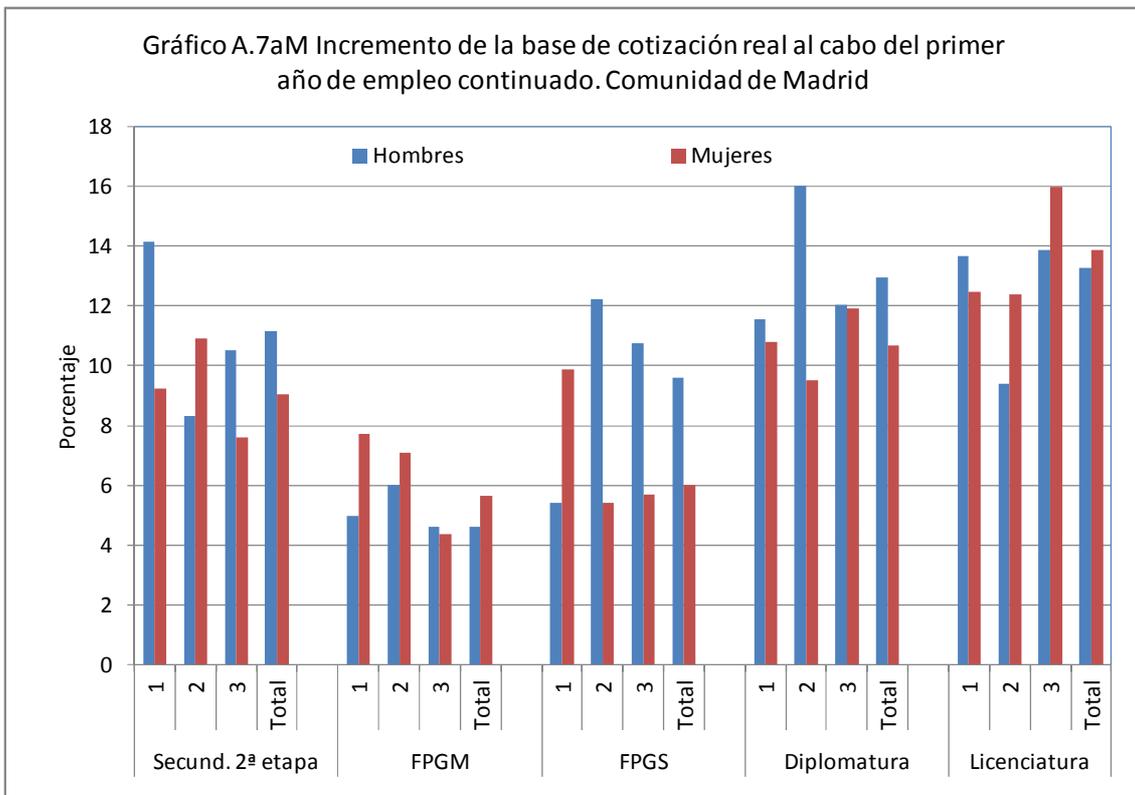
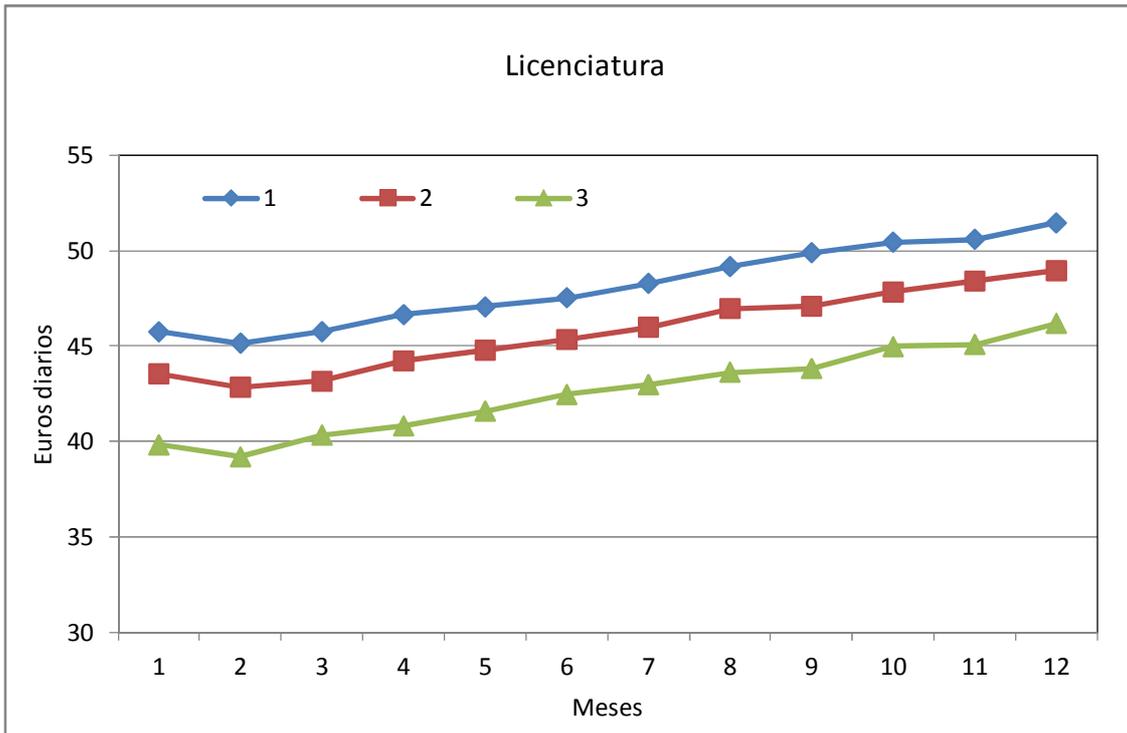


Gráfico A.7bM Salario diario durante los primeros **12 meses** en el primer empleo. Todas las formas de acceso a éste. Hombres en la Comunidad de Madrid

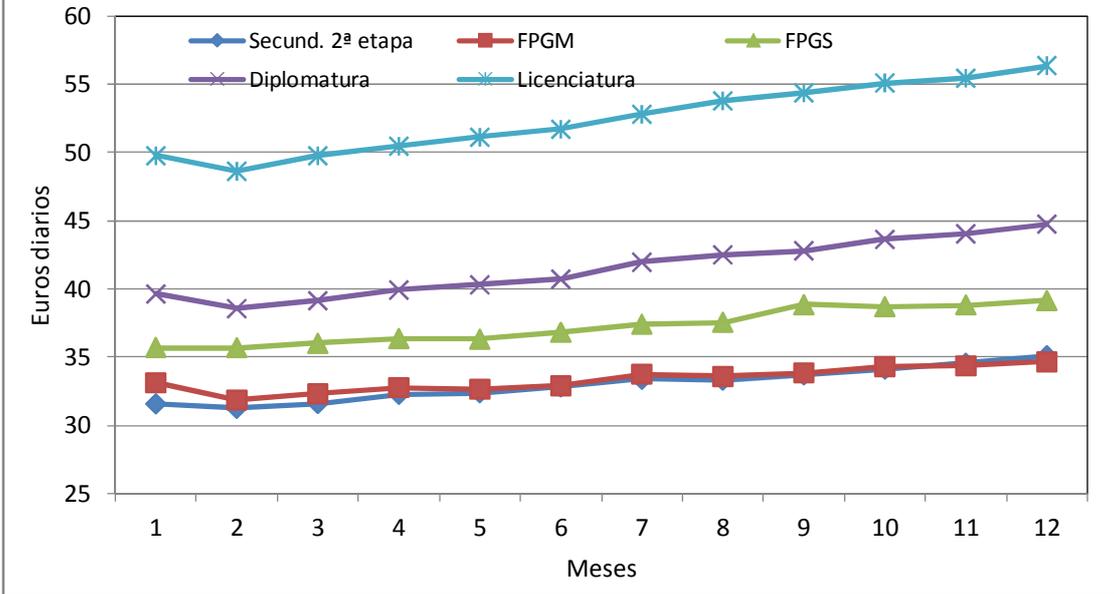


Gráfico A.7cM Salario diario durante los primeros **12 meses** en el primer empleo. Todas las formas de acceso a éste. Mujeres en la Comunidad de Madrid

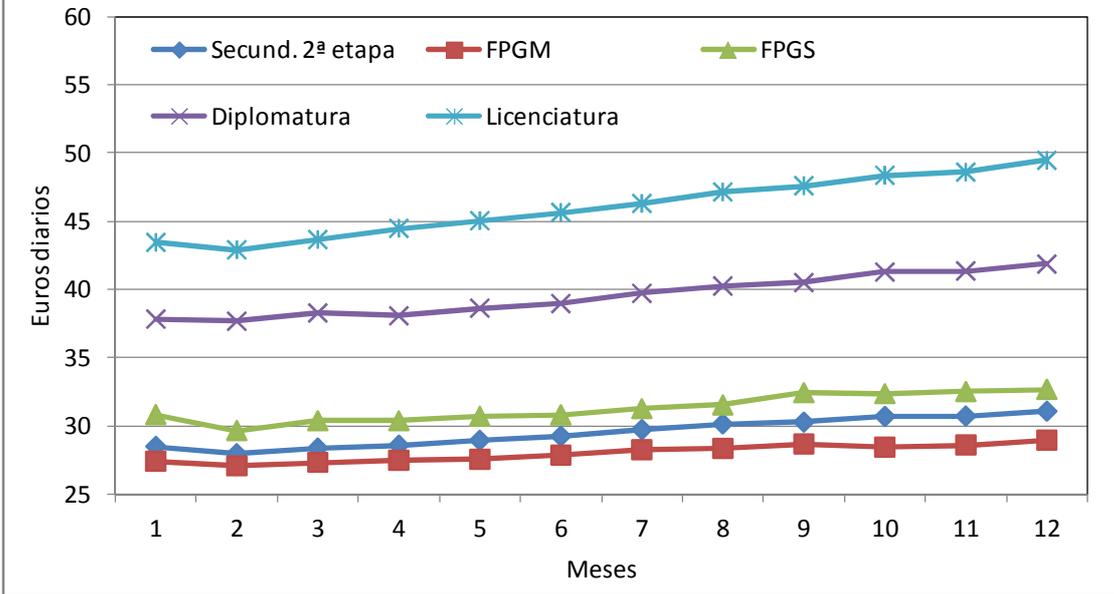
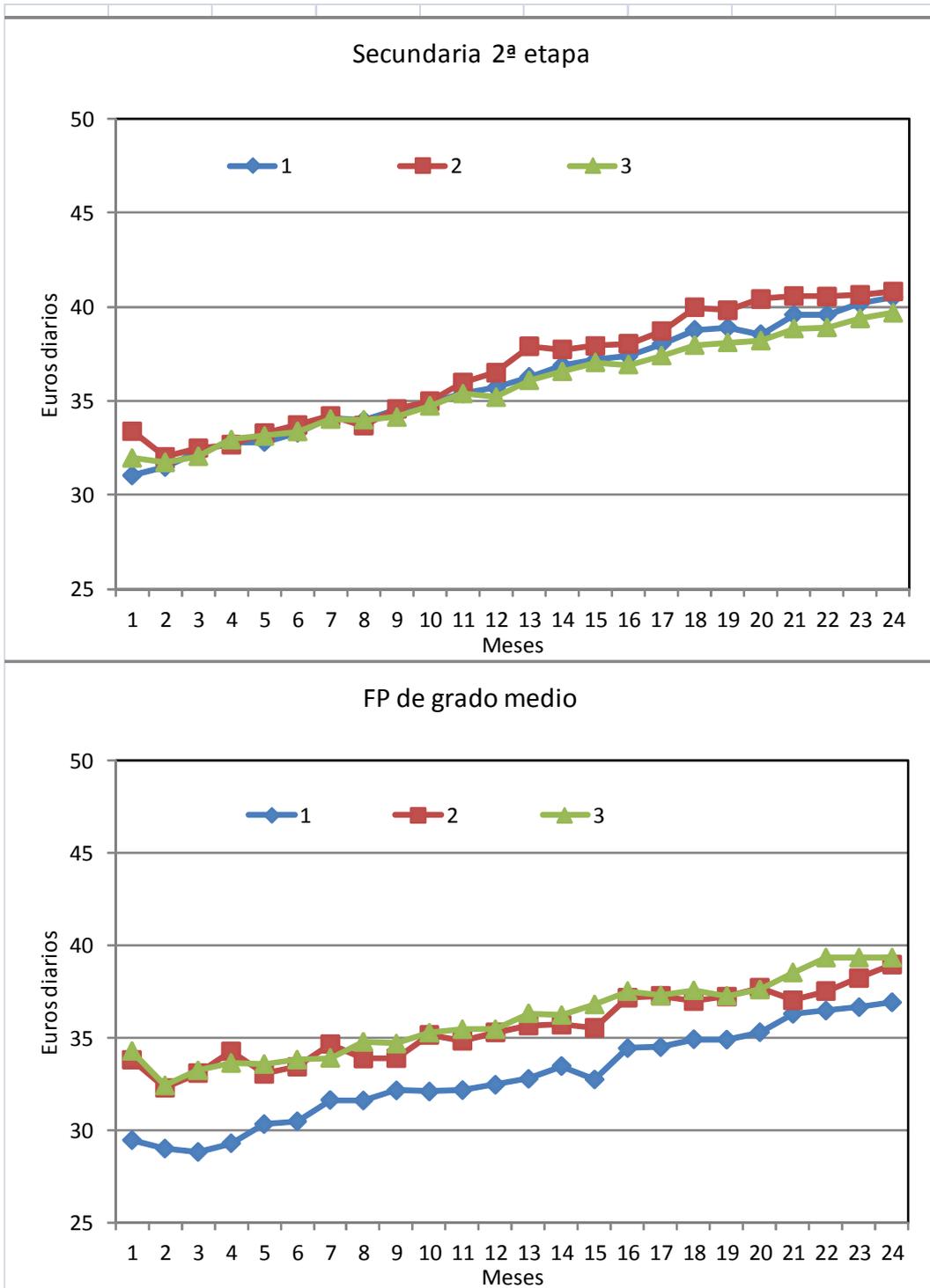
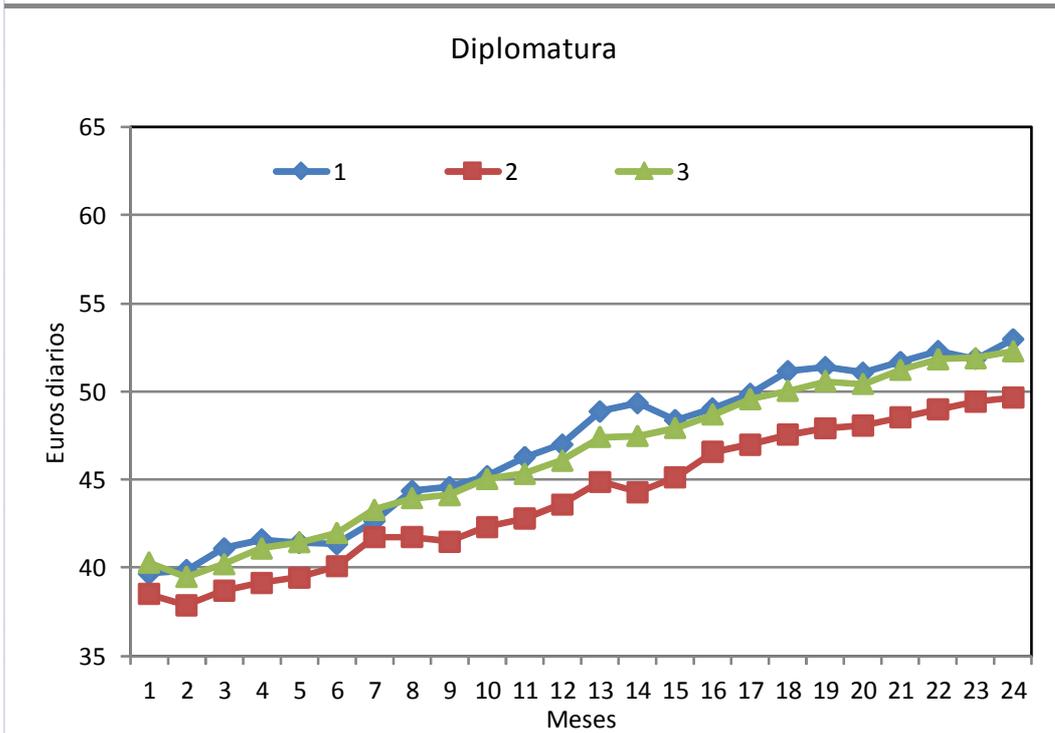
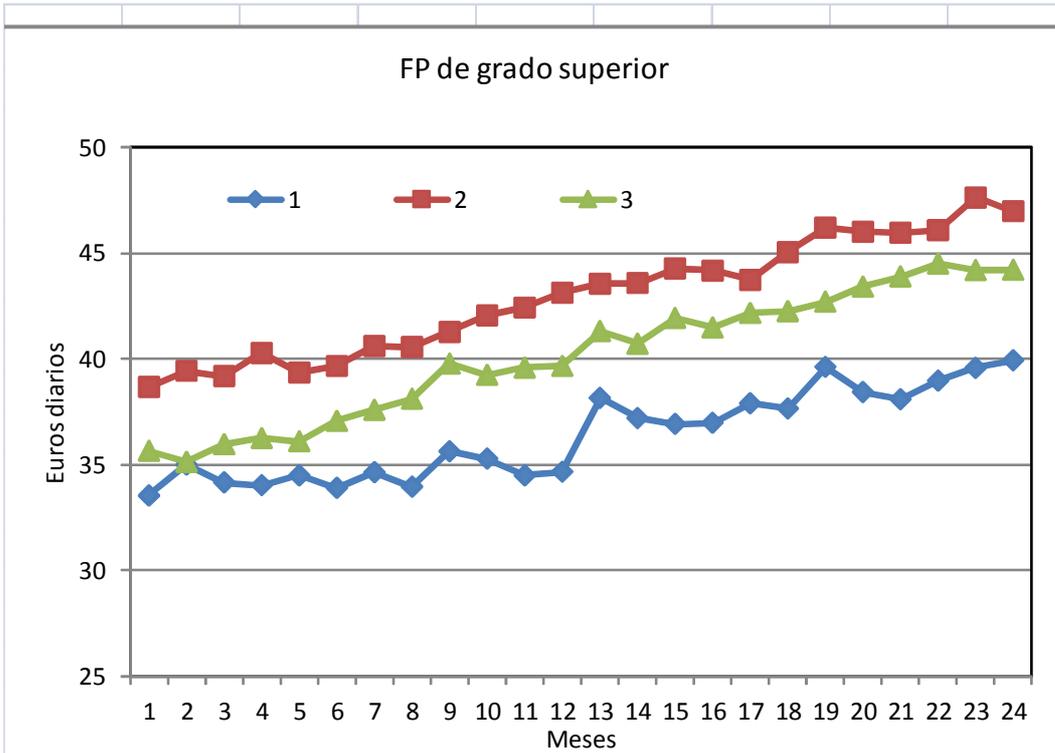


Gráfico A.8aM Salario diario medio durante los primeros 24 meses en el primer empleo según forma de acceso al mismo y titulación. Hombres en la Comunidad de Madrid





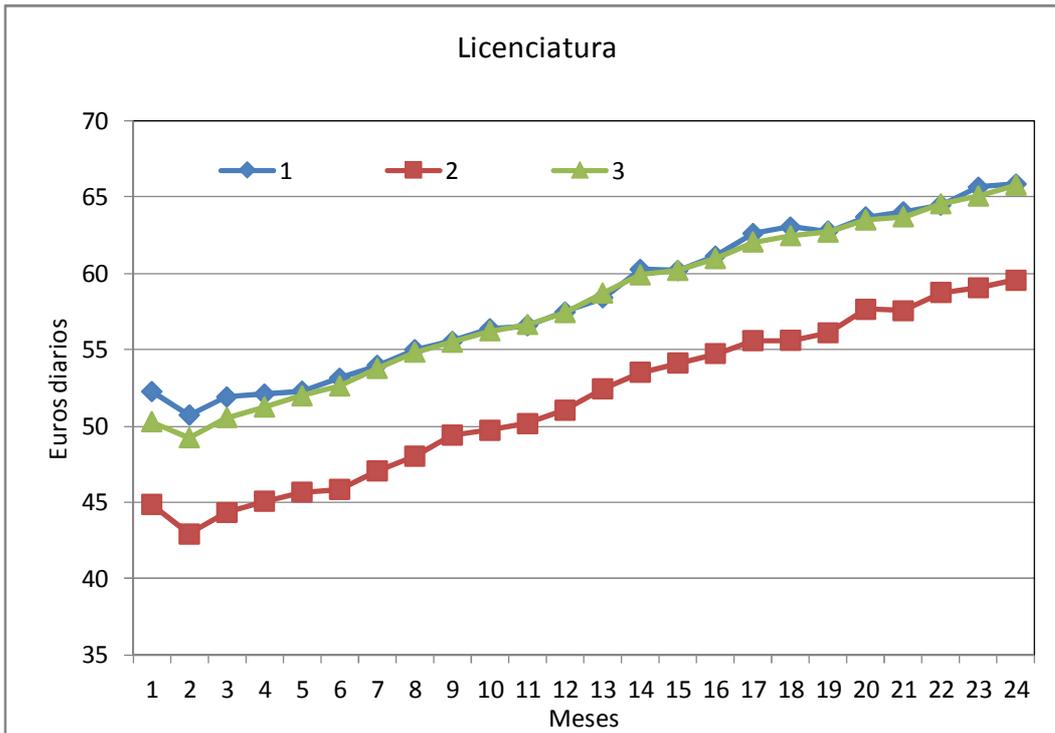
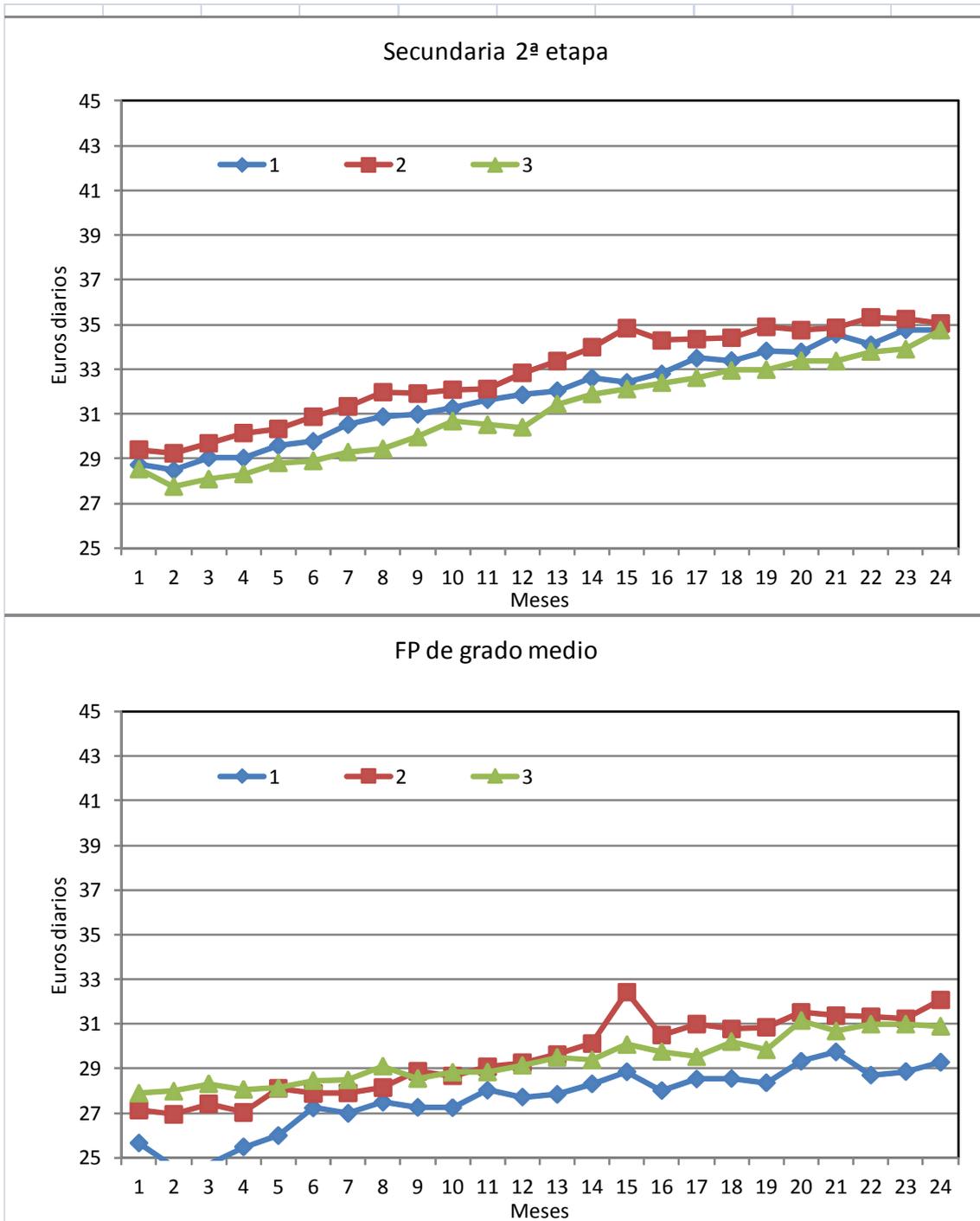
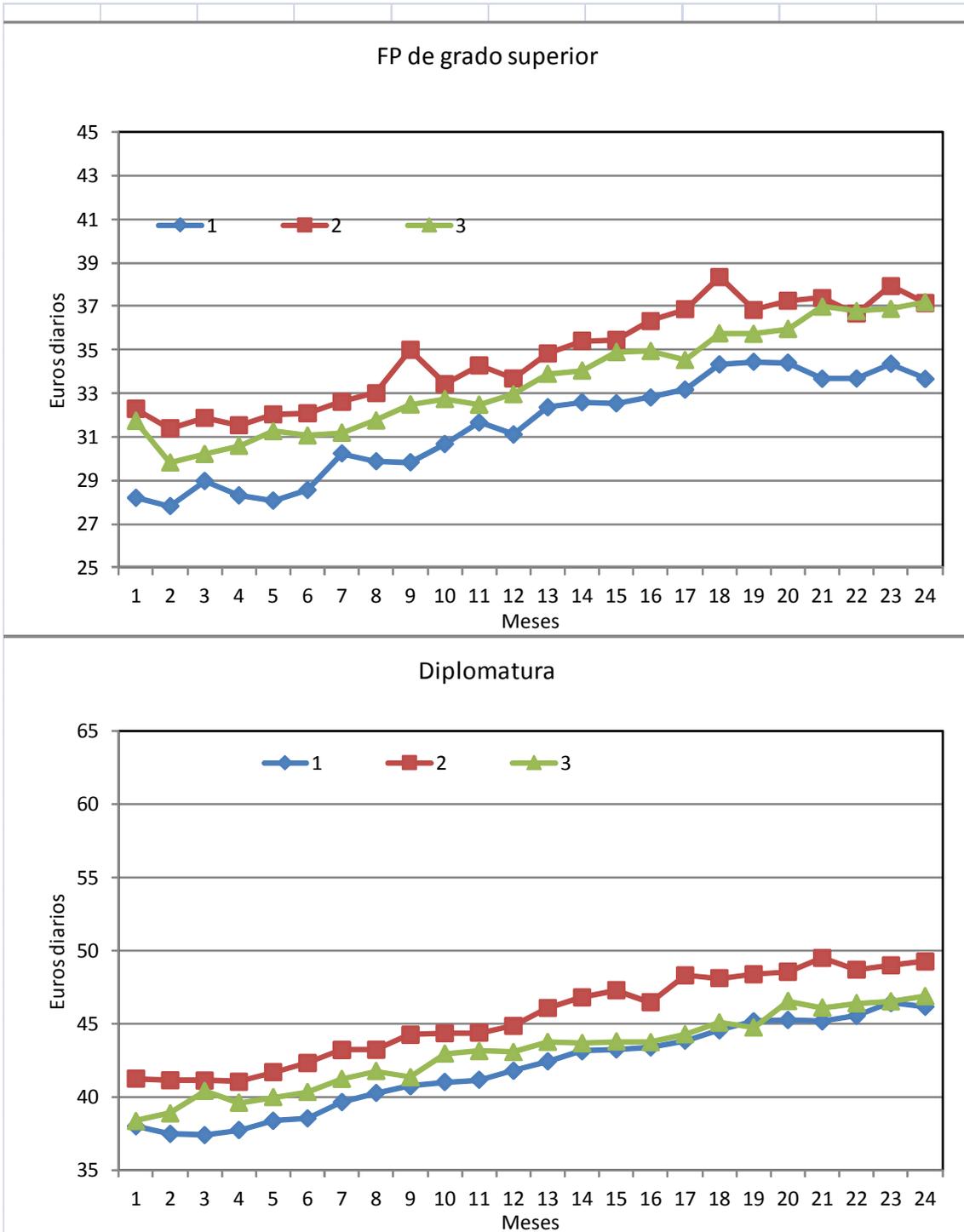


Gráfico A.8bM Salario diario durante los primeros 24 meses en el primer empleo según forma de acceso al mismo y titulación. Mujeres en la Comunidad de Madrid





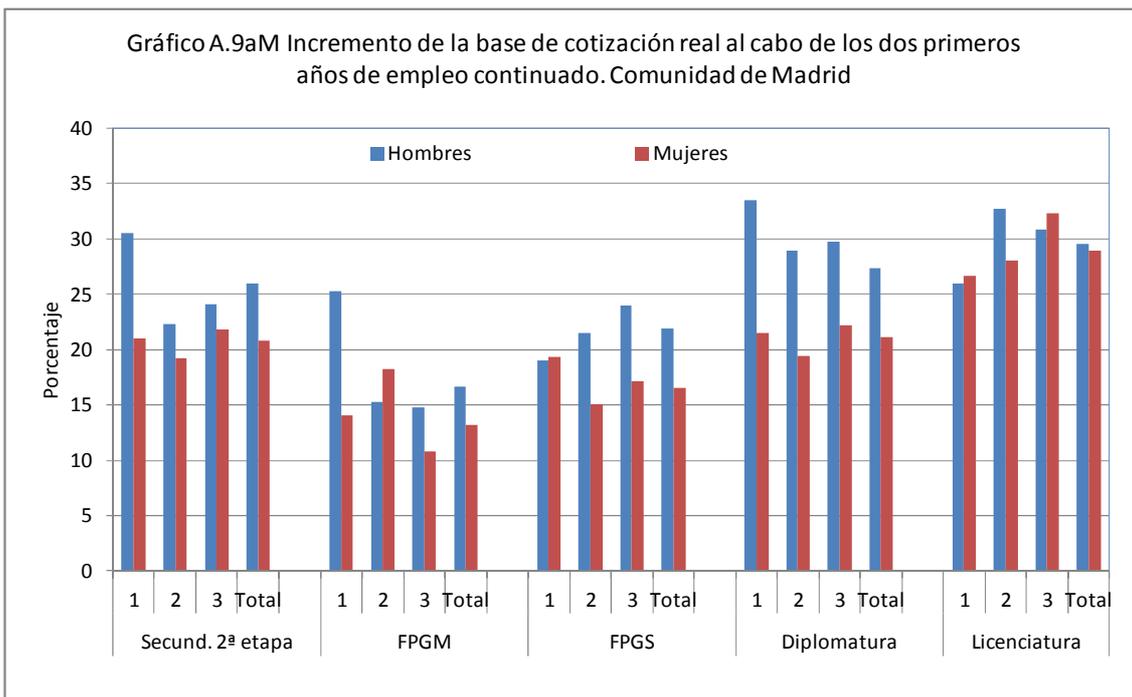
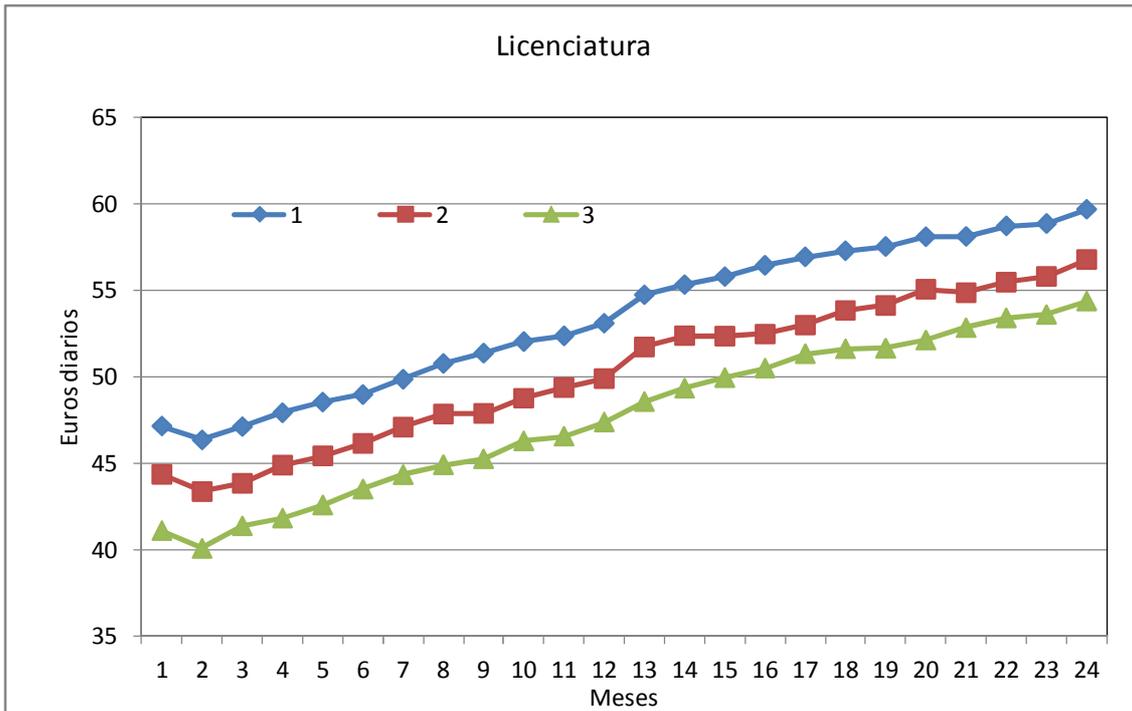


Gráfico A.9bM Salario diario durante los primeros **24 meses** en el primer empleo. Todas las formas de acceso a éste. Hombres en la Comunidad de Madrid

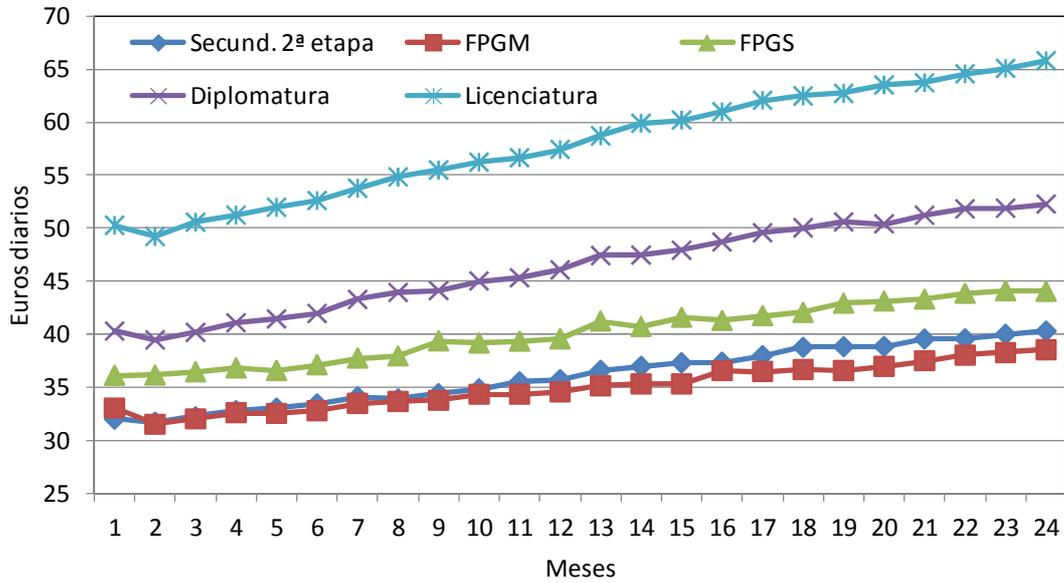
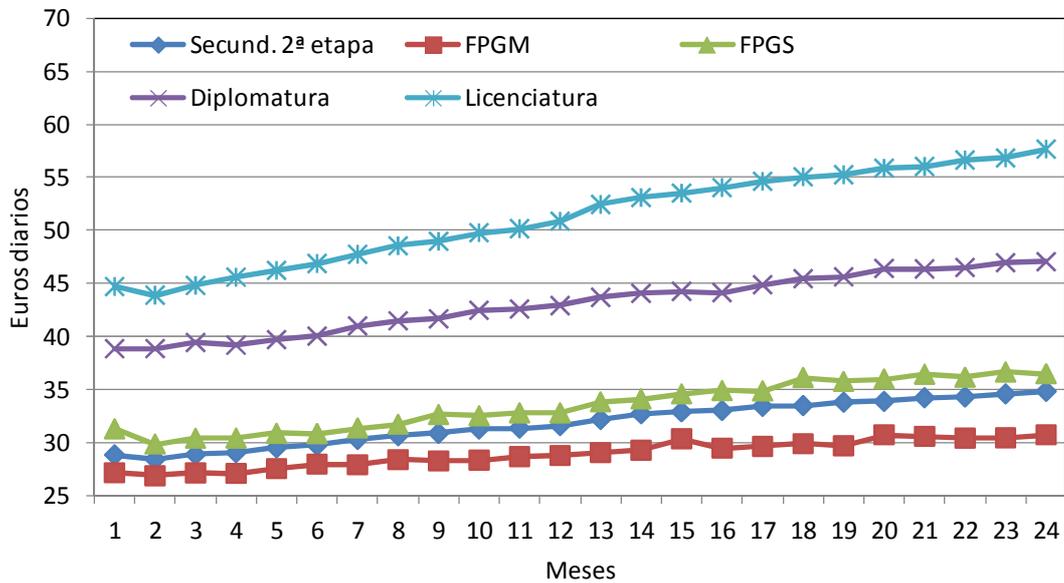


Gráfico A.9cM Salario diario durante los primeros **24 meses** en el primer empleo. Todas las formas de acceso a éste. Mujeres en la Comunidad de Madrid



## V. El desajuste en el empleo de los licenciados y su evolución según la movilidad ocupacional

En esta sección descriptiva del estudio se ha abordado en primer lugar la dinámica ocupacional, después nos hemos fijado en la dinámica salarial y ahora se trata de poner el foco sobre el desajuste en el empleo. Para ello nos centramos en los trabajadores que han completado estudios de licenciatura. Como en el resto del estudio se consideran todos los empleos del colectivo que interesa desde 1987. Para estos trabajadores con estudios de licenciatura se considera que la categoría de la Seguridad Social que les corresponde es “Ingenieros, licenciados y alta dirección” o también en alguna medida “Ingenieros técnicos y ayudantes titulados”. Por lo tanto, sólo cuando el trabajador licenciado ha sido contratado bajo una de estas dos categorías de la Seguridad Social podemos decir que el ajuste que ha conseguido es el adecuado.

Las categorías o grupos de cotización de la Seguridad Social son las que se indican en el recuadro siguiente:

0	No consta
1	Ingenieros, licenciados, alta dirección
2	Ingenieros técnicos, ayudantes titulados
3	Jefes administrativos y de taller
4	Ayudantes no titulados
5	Oficiales administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares administrativos
8	Oficiales 1ª y 2ª
9	Oficiales 3ª y especialistas
10	Peones y asimilados
Resto	Se incluyen trabajadores menores de 18 años y otros casos marginales.

En los Cuadros A.5aM y A.5bM se presenta la distribución de hombres y mujeres, respectivamente, por categorías de la Seguridad Social en el primer empleo. La distinción entre columnas de cada cuadro se basa en el número de empleos observados en los datos hasta que el individuo consigue el empleo que consideramos el primer empleo. La motivación para construir este cuadro es averiguar si un número mayor de empleos hasta conseguir el primero hace que aumente el desajuste en ese primer empleo. En efecto, si nos fijamos en la distribución de los individuos según el número

de empleos observados antes de la inserción laboral comprobamos que quienes consiguieron el empleo a la primera son los que consiguen mejor ajuste en ese primer empleo: el 43% de los hombres y el 39% de las mujeres cuyo primer empleo observado cumple las características del primer empleo (columna encabezada por “1 empleo” en el cuadro) están encuadrados en las dos categorías de la Seguridad Social más altas (Ingenieros, licenciados y alta dirección, o Ingenieros técnicos y ayudantes titulados). Este porcentaje desciende conforme nos centramos en trabajadores con mayor rotación laboral hasta obtener el primer empleo. La nota positiva de estos cuadros es que más de la mitad de los trabajadores consiguen el primer empleo a la primera.

Entre los hombres, el otro grupo de cotización con mayor presencia de licenciados es el 7 (Auxiliares administrativos). Nótese que el peso de la categoría de auxiliares administrativos es mayor que el de ingenieros, licenciados y alta dirección para los trabajadores que han experimentado al menos 4 periodos de empleo hasta el momento en que se han observado en la muestra. Entre las mujeres, el peso de la categoría de auxiliares administrativos es mayor que entre los hombres. Por ejemplo, entre las mujeres que han tenido dos empleos antes del primer empleo, 31% están contratadas en las categorías 1 o 2 (Ingenieros, licenciados y alta dirección, o Ingenieros técnicos y ayudantes titulados) y 34% están contratadas en la categoría 7 (Auxiliares administrativos).

Cuadro A.5aM Distribución de la muestra de licenciados por categorías de las Seguridad Social según el número de empleos hasta obtener el empleo que constituye su inserción laboral. Hombres en la Comunidad de Madrid

Código categoría S.S.	1 empleo	2	3	4	5	6	7	8	9 empleos	Otros	Total
0	6,4	7,2	6,0	4,6	4,2	2,2	2,1	2,2	1,5	7,6	6,2
1	36,3	27,5	22,7	20,8	17,5	15,7	17,4	13,3	10,8	12,9	30,0
2	6,5	7,6	6,7	8,0	5,3	4,9	10,4	5,6	6,2	7,8	6,8
3	8,0	6,5	7,7	4,8	4,7	7,6	2,8	3,3	0,0	6,4	7,2
4	4,4	5,2	2,9	3,4	5,3	4,0	2,1	2,2	10,8	5,3	4,5
5	11,5	11,8	13,6	11,6	10,6	11,7	10,4	10,0	6,2	12,9	11,8
6	2,1	3,4	4,8	3,4	4,7	5,8	4,9	5,6	7,7	5,5	3,1
7	14,1	18,6	19,3	21,9	20,0	17,5	23,6	23,3	24,6	18,6	16,7
8	3,3	3,6	3,5	5,5	7,5	8,1	5,6	1,1	6,2	4,4	3,8
9	3,1	3,8	6,1	7,4	5,6	11,2	7,6	7,8	6,2	7,0	4,3
10	4,0	4,6	6,5	7,8	13,3	8,5	8,3	16,7	6,2	8,5	5,4
Resto	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	5484	1893	940	525	360	223	144	90	65	472	10140
%	54,08	18,67	9,27	5,18	3,55	2,20	1,42	0,89	0,64	4,65	100

Cuadro A.5bM Distribución de la muestra de licenciados por categorías de las Seguridad Social según el número de empleos hasta obtener el empleo que constituye su inserción laboral. Mujeres en la Comunidad de Madrid

Código categoría S.S.	1 empleo	2	3	4	5	6	7	8	9 empleos	Otros	Total
0	7,0	4,8	3,9	3,1	4,2	2,5	2,6	3,4	1,4	7,9	5,7
1	32,2	24,6	22,6	19,4	19,3	18,9	22,8	17,6	16,9	14,8	27,1
2	6,6	6,2	7,3	8,0	7,8	5,0	6,9	2,5	5,6	10,8	6,8
3	5,1	4,2	4,8	4,6	2,9	2,1	3,2	2,5	8,5	6,6	4,7
4	2,9	3,3	3,6	3,1	3,9	2,8	3,7	1,7	5,6	4,0	3,1
5	11,4	13,3	12,7	13,3	12,3	10,7	11,6	15,1	15,5	13,4	12,1
6	1,6	1,6	2,7	4,0	2,3	3,9	3,7	0,8	2,8	2,2	2,0
7	25,5	33,7	31,2	34,0	32,1	40,6	34,4	40,3	32,4	30,4	29,3
8	2,1	2,7	3,9	3,6	4,2	4,6	3,7	4,2	2,8	3,5	2,7
9	2,8	3,1	3,4	2,6	5,5	5,3	4,2	8,4	4,2	3,7	3,2
10	2,8	2,6	4,0	4,1	5,2	3,6	3,2	3,4	4,2	2,6	3,1
Resto	0,2	0,0	0,1	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	5856	2226	1112	700	383	281	189	119	71	454	11391
%	51,41	19,54	9,76	6,15	3,36	2,47	1,66	1,04	0,62	3,99	100

Puesto que los cuadros A.5aM y A.5bM sólo se refieren al primer empleo, podemos afirmar que no hacen justicia al hecho de que el ajuste mejora a lo largo de los periodos de empleo que siguen al primer empleo. Para mostrar este importante hecho se han construido el Cuadro A.6aM y el Cuadro A.6bM, referidos como todos los de esta sección a la Comunidad de Madrid. Estos dos cuadros presentan la información de manera más detallada porque se distingue entre la forma de obtención del primer empleo, el número de periodos de empleos observados desde el primer empleo y el orden de los periodos de empleo. Como se ha hecho hasta ahora, se distingue entre hombres y mujeres.

Los cuadros A.6aM y A.6bM muestran que efectivamente el ajuste en el mercado de trabajo de los licenciados mejora a lo largo de los sucesivos periodos de empleo, acercándose al porcentaje que marca el mejor ajuste conseguido. Éste lo experimentan los trabajadores para quienes el primer empleo observado en los datos cumple los requisitos impuestos para considerarlo con la suficiente entidad como para marcar el inicio de la vida laboral del individuo. Dicho porcentaje es 56% entre los hombres y 52% entre las mujeres.

Lo que cabe concluir de este análisis es que la calidad del ajuste en el mercado de trabajo es un objetivo primordial de los trabajadores más jóvenes, lo que les lleva a una alta rotación en el mercado de trabajo. El éxito en conseguir empleos que se ajustan en mayor medida a sus cualificaciones se refleja en el avance profesional cuyo mejor indicador es el salario. La mejora salarial en los primeros años de carrera se ha documentado en las secciones anteriores. En la sección siguiente se va a preparar el terreno para el análisis econométrico que se realiza en la segunda parte de este informe. A continuación se concretan los criterios utilizados para seleccionar la submuestra que se utiliza y se describe las principales pautas de los datos con vistas al análisis de regresión que se lleva a cabo más adelante.

Cuadro A.6aM Porcentajes de licenciados cuyo empleo corresponde con las categorías 1 y 2 de la Seguridad Social. Hombres en la Comunidad de Madrid

Número de empleos (¿Cuántos empleos?)	Consiguió el primer empleo al primer intento (¿En qué empleo se observa?)						
	1º empleo	2º	3º	4º	5º	6º empleo	Total
1	56,08						56,08
2	43,31	56,98					49,83
3	34,40	41,05	49,40				41,30
4	33,54	36,45	43,65	46,91			39,87
5	27,50	32,18	31,25	37,63	43,75		34,21
6	21,87	25,14	27,70	23,17	29,13	28,53	26,54
<b>Total</b>	<b>45,83</b>	<b>44,64</b>	<b>39,91</b>	<b>34,66</b>	<b>34,18</b>	<b>28,53</b>	<b>42,02</b>
Número de empleos (¿Cuántos empleos?)	Consiguió el primer empleo al segundo intento (¿En qué empleo se observa?)						
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	Total
1							
2		50,51					50,51
3		36,85	51,57				43,81
4		24,22	37,26	52,88			37,38
5		16,67	27,19	29,09	40,21		27,82
6		18,84	20,49	28,00	28,57	29,43	26,21
<b>Total</b>		<b>37,91</b>	<b>38,23</b>	<b>37,72</b>	<b>32,42</b>	<b>29,43</b>	<b>36,34</b>
Número de empleos (¿Cuántos empleos?)	Consiguió el primer empleo al tercer intento o más (¿En qué empleo se observa?)						
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	Total
1							
2							
3			42,56				42,56
4			16,63	45,14			30,54
5			10,05	23,02	37,47		23,09
6			7,26	9,42	12,33	22,88	16,82
<b>Total</b>			<b>15,18</b>	<b>19,61</b>	<b>18,46</b>	<b>22,88</b>	<b>19,72</b>

Cuadro A.6bM Porcentajes de licenciados cuyo empleo corresponde con las categorías 1 y 2 de la Seguridad Social. Mujeres en la Comunidad de Madrid

Número de empleos (¿Cuántos empleos?)	Consiguió el primer empleo al primer intento (¿En qué empleo se observa?)						
	1º empleo	2º	3º	4º	5º	6º empleo	Total
1	51,50						51,50
2	39,27	48,24					43,65
3	33,56	38,11	44,64				38,63
4	30,74	29,50	34,44	39,91			33,54
5	29,97	37,04	37,11	38,93	44,48		37,48
6	35,00	31,84	35,08	35,53	38,78	40,31	37,37
<b>Total</b>	<b>41,75</b>	<b>39,58</b>	<b>38,54</b>	<b>37,83</b>	<b>40,77</b>	<b>40,31</b>	<b>40,26</b>
Número de empleos (¿Cuántos empleos?)	Consiguió el primer empleo al segundo intento (¿En qué empleo se observa?)						
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	Total
1							
2		41,52					41,52
3		30,52	43,90				37,00
4		26,40	37,67	44,03			35,94
5		28,42	35,29	40,22	44,71		36,94
6		23,54	24,60	29,56	29,25	34,50	30,28
<b>Total</b>		<b>32,39</b>	<b>35,84</b>	<b>36,95</b>	<b>34,22</b>	<b>34,50</b>	<b>34,37</b>
Número de empleos (¿Cuántos empleos?)	Consiguió el primer empleo al tercer intento o más (¿En qué empleo se observa?)						
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	Total
1							
2							
3			39,36				39,36
4			18,50	40,87			29,39
5			13,82	22,57	43,64		26,34
6			10,36	13,05	17,48	25,95	20,33
<b>Total</b>			<b>16,27</b>	<b>20,05</b>	<b>22,78</b>	<b>25,95</b>	<b>22,18</b>

## **VI. La dinámica del desajuste formativo: el efecto desplazamiento**

Cuando un trabajador ocupa un empleo para el que está sobre-cualificado se dice que desplaza a trabajadores menos cualificados. A este fenómeno se le denomina “efecto desplazamiento”. Para abordar este importante problema en el análisis empírico es fundamental definir qué se entiende por desajuste entre la formación del trabajador y los requerimientos del puesto que ocupa. Como se ha hecho en secciones anteriores, los requerimientos de formación en el puesto de trabajo se pueden aproximar mediante las categorías de la Seguridad Social. Esta variable identifica categorías profesionales para trabajadores por cuenta ajena y puede ser considerada un indicador de la ocupación y de las cualificaciones necesarias para desarrollar el puesto de trabajo, siempre según la perspectiva del empleador.

En esta sección comenzamos la aproximación al fenómeno del desplazamiento a través de la comparación de trabajadores con el mismo nivel educativo que ocupan puestos con distintos requerimientos de formación. Se analiza la evolución de los requerimientos y la formación así como los salarios. Cabe aclarar que este trabajo se centra en los primeros dos y tres años de vida laboral, buscando en todo momento comparar a trabajadores en etapas similares de su carrera laboral.

La dinámica del desplazamiento la analizamos en esta sección observando trabajadores con distintos niveles educativos y su distribución en puestos de distintos requerimientos de formación, así como sus remuneraciones. Para ello se utilizan datos de trabajadores que ingresan al mercado laboral entre 2000 y 2008 ya que el nivel educativo se mide en 2008 y puede no ser representativo del nivel educativo posterior. Dado que contamos con datos hasta 2010, poseemos información de los primeros dos y tres años de trabajadores que ingresan al comienzo de la crisis y para quienes esos primeros años coinciden con la profundización de la actual crisis económica. Debido a la necesidad de desagregar según una serie de características, se ha optado por realizar el análisis sólo para el conjunto de España. Con datos específicos para la Comunidad de Madrid la muestra se hace demasiado pequeña para el análisis.

Gráfico A.10a Salario de entrada según semestre de ingreso al mercado de trabajo y nivel educativo. Mujeres

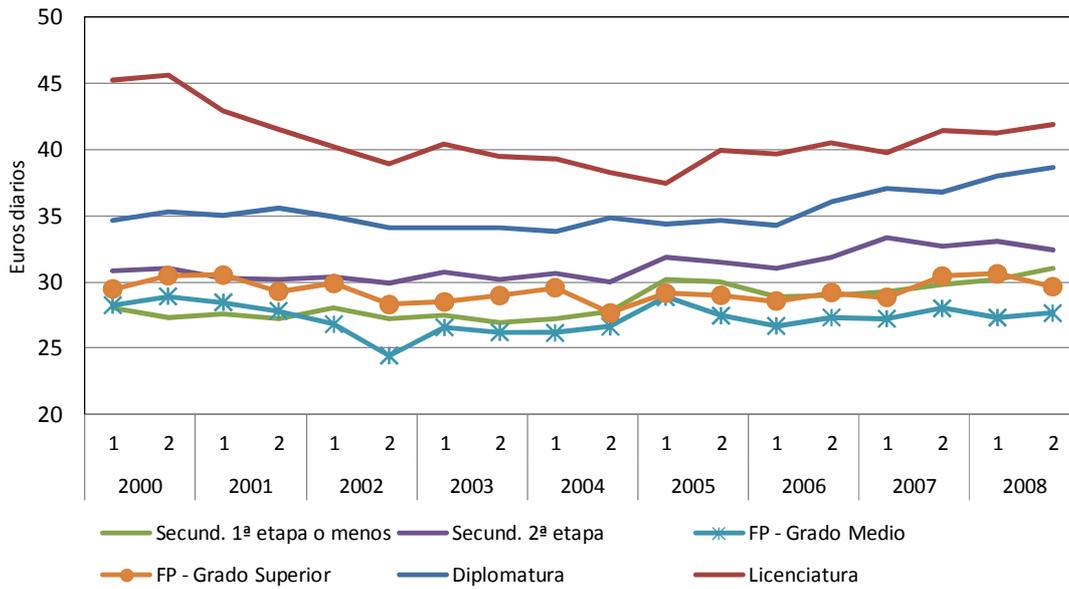
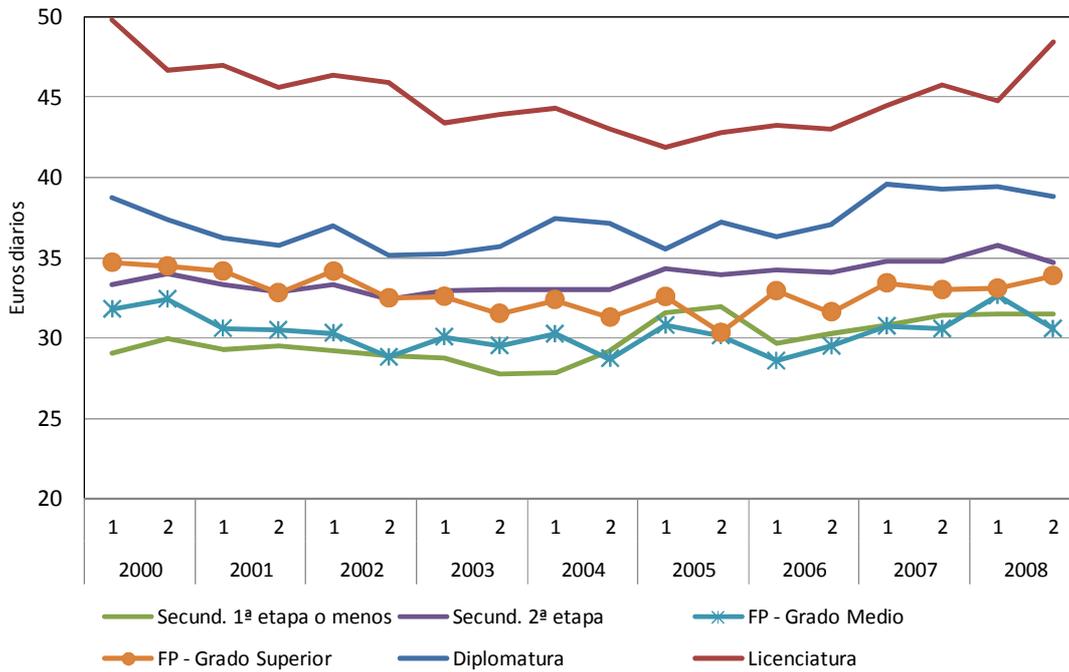


Gráfico A.10b Salario de entrada según semestre de ingreso al mercado de trabajo y nivel educativo. Hombres



Los gráficos A.10a y A.10b muestran los salarios reales diarios percibidos en el primer empleo, según el año de entrada al mercado laboral y por nivel educativo. Se observa, como es de esperar, que los trabajadores de mayor nivel educativo reciben, para todas las cohortes, salarios de entrada en promedio muy por encima de los salarios de entrada percibidos por los trabajadores de menor nivel educativo. Por ejemplo, las licenciadas que ingresaron al mercado laboral en el primer semestre de 2000 (el primer punto del gráfico A.10a), recibieron un ingreso diario promedio de 45 euros, mientras que las trabajadoras con Formación Profesional de Grado Medio que ingresaron en el mismo semestre recibieron en promedio 28,3 euros.

Se puede apreciar además que las diferencias salariales no disminuyen a lo largo de los nueve años considerados. Estos resultados no son consistentes con un fenómeno de desplazamiento de trabajadores menos cualificados, al menos en cuanto a nuevos puestos de trabajo, ya que de ser así cabría esperar que los trabajadores más cualificados ingresaran al mercado laboral en puestos con menores retribuciones.

El panorama que presentan los gráficos anteriores del inicio de la vida laboral se completa con una visión de mayor duración. Los gráficos A.11a y A.11b muestran los salarios según nivel educativo y cohorte de ingreso a medida que los individuos avanzan en su carrera laboral, para mujeres y hombres. Se computan los promedios anuales para los trabajadores que ingresaron entre 2000 y 2008, para quienes es posible observar al menos dos años de vida laboral.<sup>1</sup>

En primer lugar se aprecia nuevamente la importante diferencia salarial entre trabajadores con distintos niveles educativos. Los licenciados perciben los mayores salarios a lo largo de todo el período y de los distintos sub-períodos considerados. Este grupo de trabajadores se distancia con claridad del resto, con salarios que superan en al menos un 20% a los salarios del segundo grupo en niveles de ingreso, que son los trabajadores con diplomatura.

De todos modos se aprecia que todos los grupos de trabajadores experimentan mejoras salariales a medida que avanzan en su carrera laboral (recordemos que estamos utilizando salarios en términos reales). Los salarios al año y a los dos años de haber ingresado al mercado laboral son siempre superiores. Por ejemplo, si nos fijamos en la

---

<sup>1</sup> Por motivos de presentación se incluyen algunos años solamente.

cohorte de mujeres que ingresaron en 2008 (a comienzos de la crisis económica), se aprecia que las trabajadoras con Formación Profesional de Grado Superior obtienen en el primer año de carrera un incremento promedio en términos reales de 27% pues pasan de percibir 30,2 euros a 38,4 euros en promedio. En el segundo año el incremento real es de 5%, al pasar de percibir 38,4 euros a percibir 40,2 euros.

Gráfico A.11a Salario real a la entrada, al año y a los dos años según el nivel educativo. Mujeres

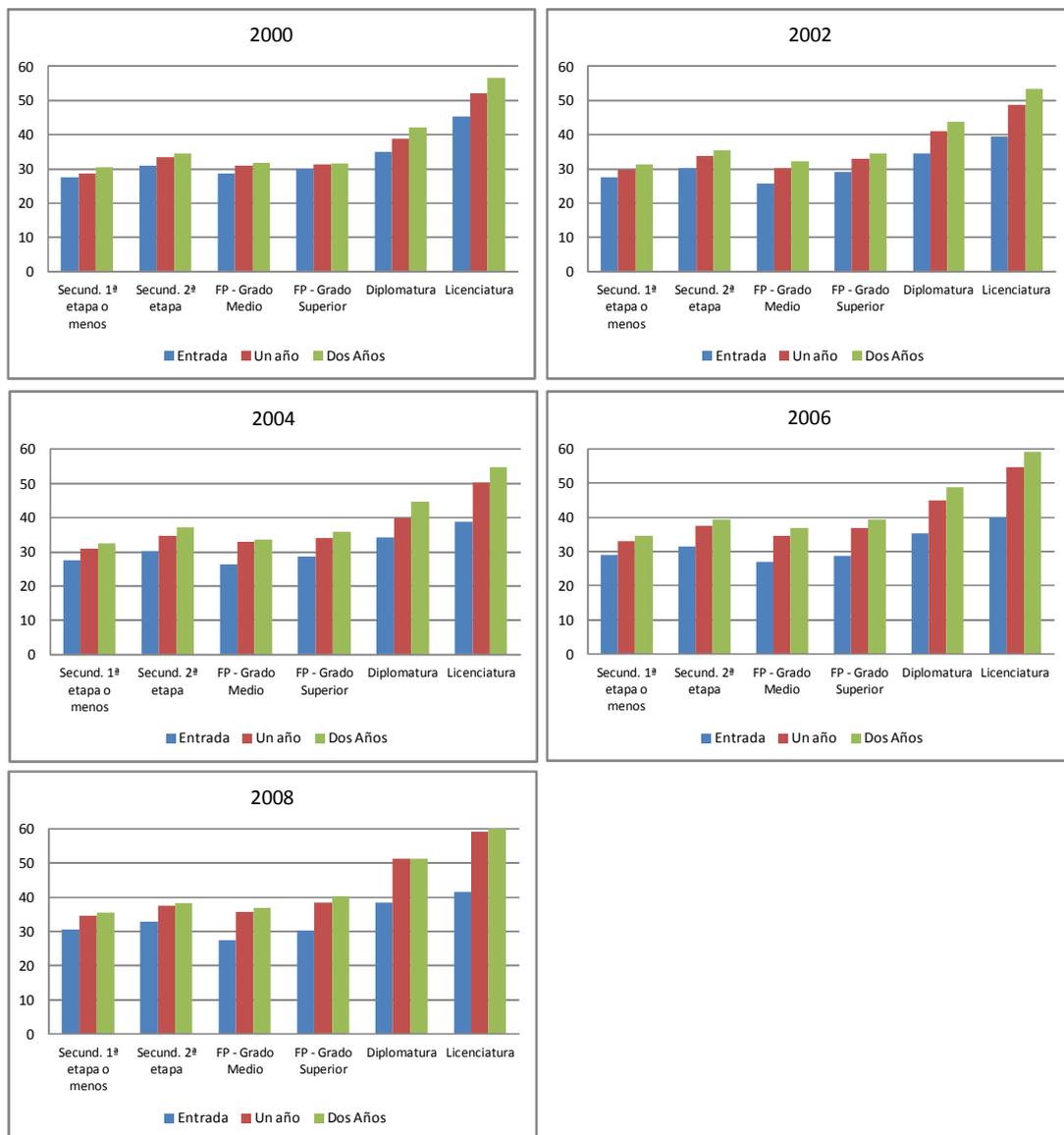
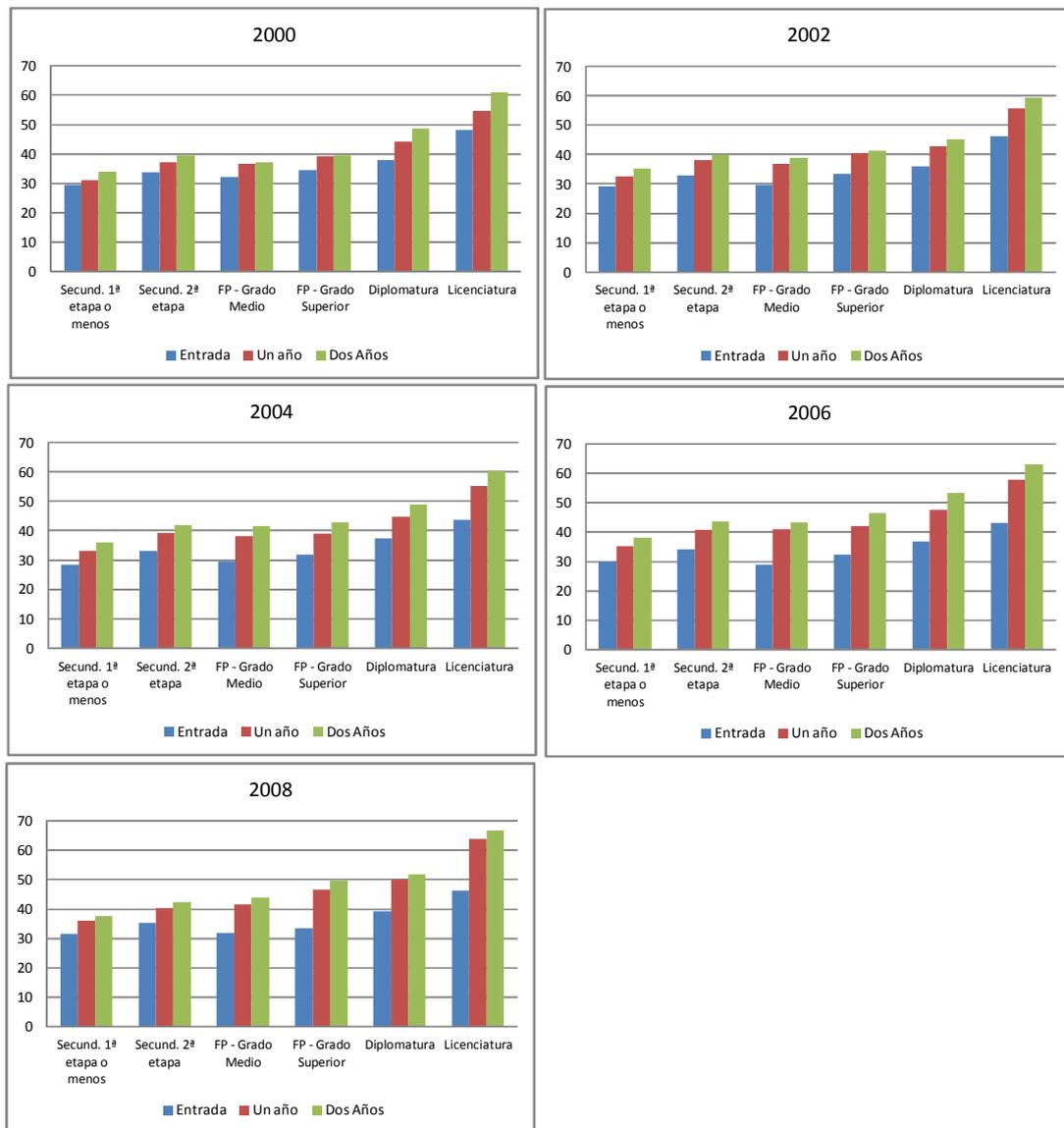


Gráfico A.11b Salario real a la entrada, al año y a los dos años según el nivel educativo. Hombres



Sin embargo, las diferencias salariales por nivel educativo no desaparecen a lo largo de los primeros años de carrera sino que se mantienen o incluso se acentúan entre algunos grupos. Los trabajadores con mayor nivel educativo continúan percibiendo ingresos aún más altos dos años después de haber obtenido su primer empleo. Esto se debe a que la progresión salarial es en promedio mayor para los trabajadores licenciados que para el resto de los trabajadores. Por ejemplo, los hombres licenciados que ingresaron al mercado laboral en 2000 tenían en promedio un salario real diario de 48,2 euros y dos años después recibían en promedio 61,1 euros, un 27% más. Por su parte los trabajadores con Formación Profesional de Grado Superior que ingresaron ese mismo

año, lo hicieron con un salario promedio de 34,5 euros y dos años más tarde su salario promedio se sitúa en 39,6 euros, un 15% más que al inicio de la vida laboral.

Para completar el análisis de la evolución del desplazamiento analizamos la fracción de trabajadores de distintos niveles educativos en puestos de entrada al mercado laboral con distintos niveles de requerimientos.<sup>2</sup> Los gráficos A.12 a A.15 muestran la distribución de trabajadores con distintos niveles educativos en puestos con diferentes requerimientos de formación. Estos gráficos nos permiten observar que una fracción cada vez menor de trabajadores de alto nivel educativo ocupa puestos más simples y por tanto ocupan en mayor proporción puestos más acordes a su formación.

Por su parte los trabajadores con Formación Profesional también se insertan cada vez más en puestos de mayores requerimientos, mientras que los trabajos de menos requerimientos se vuelven una proporción muy pequeña del total de puestos de entrada. Esto se relaciona también con la evolución del mercado de trabajo español en cuanto a la pérdida progresiva de puestos más simples. Nuevamente podemos interpretar estos datos como evidencia en contra de la idea de desplazamiento de los trabajadores menos calificados por parte de trabajadores más cualificados. Es decir, en este primer análisis descriptivo los resultados no son concluyentes en el sentido de que los trabajadores más cualificados estén ocupando los puestos que les corresponde a trabajadores menos cualificados. En parte esto es así porque el cambio tecnológico, cada vez más extendido, aumenta los requerimientos de capital humano en una proporción creciente de los puestos de trabajo.

---

<sup>2</sup> Las categorías mayores se asocian a menores requerimientos de formación. Las categorías 1 están restringidas a trabajadores con licenciatura y la 2 a trabajadores con educación universitaria.

Gráfico A.12 Distribución porcentual de trabajadores por categorías de la Seguridad Social a lo largo de los primeros años de vida laboral. FP de grado medio

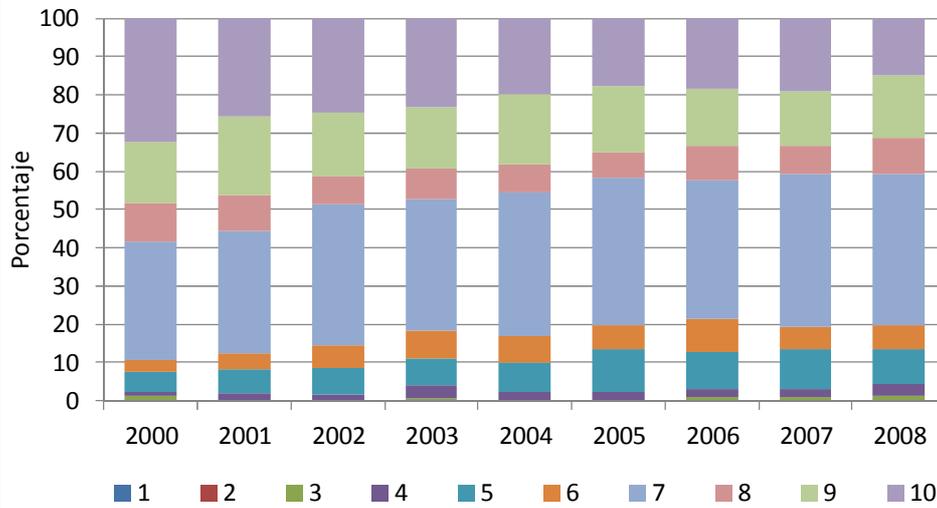


Gráfico A.13 Distribución porcentual de trabajadores por categorías de la Seguridad Social a lo largo de los primeros años de vida laboral. FP de grado superior

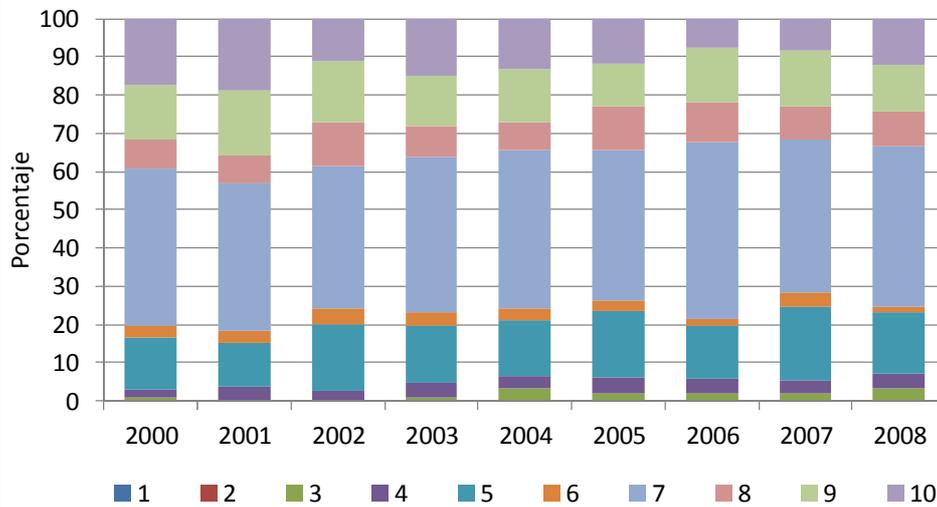


Gráfico A.14 Distribución porcentual de trabajadores por categorías de la Seguridad Social a lo largo de los primeros años de vida laboral. Diplomatura

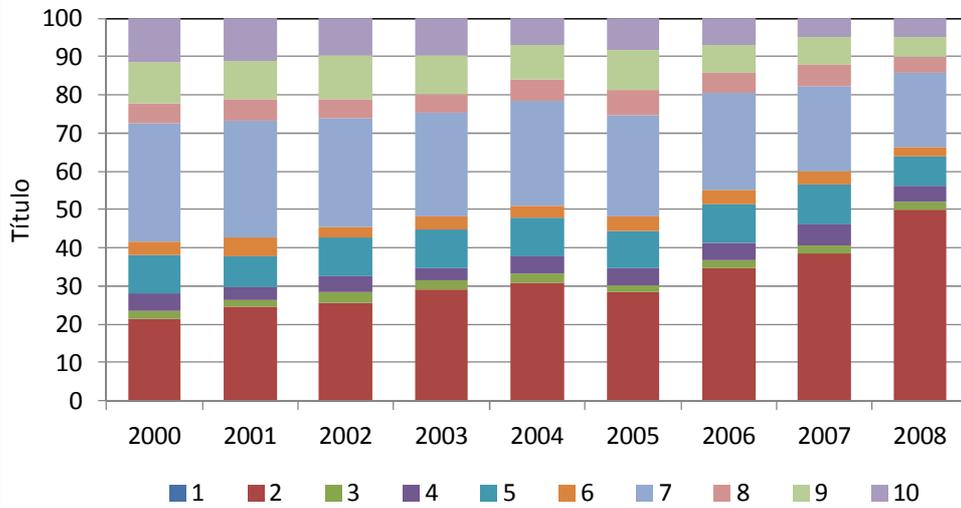
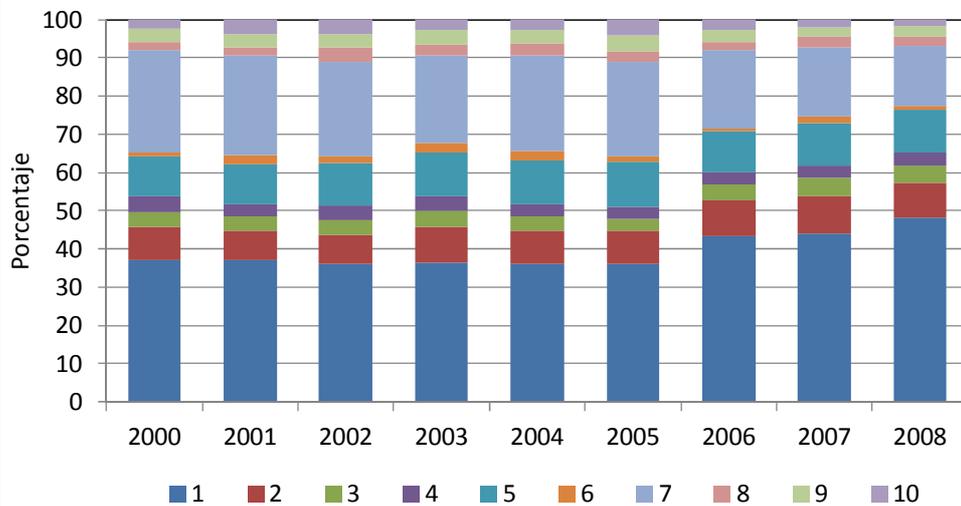


Gráfico A.15 Distribución porcentual de trabajadores por categorías de la Seguridad Social a lo largo de los primeros años de vida laboral. Licenciatura



# Parte B

## VII. Marco conceptual específico para el análisis econométrico

Esta parte del informe busca analizar en profundidad el fenómeno llamado en la literatura de economía laboral como de desplazamiento. El fenómeno de desplazamiento hace referencia al proceso por el cual los puestos de trabajo de menor requerimiento de formación son cubiertos con trabajadores que cuentan con más años de estudio de los necesarios para cumplir con las funciones del puesto. Es en este sentido que se habla de un desplazamiento de los trabajadores de menor nivel educativo, ya que esos puestos más simples deberían ser cubiertos con trabajadores menos cualificados. Este desplazamiento puede expresarse de diferentes formas. En este informe entendemos que existe desplazamiento efectivo si los trabajadores con más años de educación ocupan de manera permanente puestos de trabajo con menores requerimientos de cualificación, lo que implica que existen menos puestos que pueden ser ocupados por los trabajadores menos cualificados.

Un desplazamiento de carácter más permanente implica que el trabajador con más estudios ocupa un puesto de trabajo al comienzo de su carrera que no requiere ese nivel de formación y permanece en dicho puesto de trabajo en lugar de evolucionar a trabajos más adecuados a su cualificación. Claramente para analizar el carácter permanente o transitorio de este desajuste de formación cobran especial importancia los aspectos dinámicos del fenómeno. En el presente trabajo se analizan un conjunto de factores dinámicos como el periodo de ingreso al mercado laboral, la edad, la experiencia laboral efectiva, los periodos de desempleo experimentados, la rotación.

Una aproximación al fenómeno del desplazamiento es a través del análisis del grado de ajuste entre la formación del trabajador y los requerimientos de formación contenidos en el puesto de trabajo que ocupa. En este informe nos centramos en el análisis de este grado de ajuste para los trabajadores jóvenes en la primera etapa de su vida laboral. El análisis de este grado de ajuste es clave para entender si el esfuerzo y el costo (tanto público como privado) asociados al estudio y culminación de una formación determinada, como una carrera universitaria o una formación profesional, se ven realmente aprovechados a la hora de ingresar al mercado laboral, tanto al comienzo como a lo largo de la carrera laboral.

El grado de ajuste o el tipo de ajuste es muy diferente para distintos grupos de trabajadores. El nivel educativo condiciona en buena medida la posibilidad de ocupar ciertos puestos con determinados requerimientos de formación. También como se detalla más adelante, encontramos diferencias importantes por sexo, la inserción de hombres y mujeres no siempre se da en las mismas categorías profesionales, incluso para un mismo nivel educativo. Por ello el análisis del ajuste de formación se realiza por separado para trabajadores licenciados y trabajadores con Formación Profesional, distinguiendo Grado Superior y Grado Medio. Dadas las diferencias por sexo sobre las que luego profundizaremos el análisis también se realiza por separado para hombres y mujeres.

El desplazamiento es un fenómeno que en España se ha discutido ampliamente, pero del que sin embargo no se cuenta con un análisis que permita establecer su relevancia empírica en el mercado laboral de los jóvenes. En cuanto al fenómeno del desajuste entre la formación de los jóvenes y los requerimientos del puesto de trabajo, ha sido analizado en numerosos trabajos. Cabe mencionar para el caso de España a Casquero *et al.* (2010), y de un punto de vista más teórico a Dolado *et al.* (2000); para analizar el desplazamiento durante crisis económicas podemos leer a Gautier *et al.* (2000).

De todos modos no tenemos conocimiento de ningún trabajo que incluya un análisis de los aspectos dinámicos del desplazamiento y de su impacto en los salarios, específico para el caso español, con datos provenientes de la seguridad social. La novedad de este análisis se debe a la posibilidad que brindan los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Estos datos cuentan con la especial ventaja de que permiten observar a los trabajadores desde su ingreso al mercado laboral y seguir su evolución, lo cual es fundamental a la hora de analizar cualquier fenómeno dinámico.

El hecho de contar con datos provenientes de la seguridad social presenta la ventaja adicional de que no es necesario que el trabajador responda preguntas sobre distintos episodios de su vida laboral y sus remuneraciones sino que contamos con datos reales en cuanto a fechas y montos que no dependen de lo que recuerden los entrevistados. Por otro lado, muchos trabajos basados en encuestas, si bien cuentan con la ventaja de observar un número mayor de características de los trabajadores, no permiten observar la totalidad de la vida laboral, lo cual dificulta cualquier análisis de tipo dinámico. Las encuestas además en general sufren el llamado problema de censura, que surge de no

observar a los individuos desde el inicio de la historia que se quiere estudiar, en este caso de la vida laboral de los jóvenes.

Para el análisis econométrico presentado en esta parte del trabajo se utilizan datos de la MCVL para el periodo 2000 – 2010. A lo largo del análisis nos centramos en los trabajadores que ingresan al mercado laboral entre 2000 y 2008, de modo de poder observar a esos trabajadores al menos durante sus dos o tres primeros años de carrera.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera: en la segunda sección se presenta el análisis econométrico para el grupo de trabajadores licenciados que, basado en las conclusiones del análisis descriptivo previo, busca incluir simultáneamente múltiples factores y además intenta dar una explicación que vaya más allá de las correlaciones encontradas en el análisis descriptivo. En la tercera sección se realiza el mismo análisis econométrico para las mujeres con Formación Profesional de Grado Superior y se analiza el caso de los hombres. En la tercera sección se realiza el mismo análisis para las mujeres con Formación Profesional de Grado Medio. La última sección contiene las conclusiones del trabajo y posibles vías para profundizar y extender el presente análisis.

## **VIII. Desajuste de formación de los licenciados**

En esta sección nos centramos en los trabajadores con educación universitaria que han completado una licenciatura. Consideramos que un trabajador licenciado no tiene un trabajo acorde a su cualificación si se encuentra en una categoría ocupacional diferente de las de “Ingenieros, Licenciados o Alta Dirección” o “Ingenieros Técnicos, Ayudantes Titulados”. En esos casos decimos que hay un desajuste en términos de cualificación.

### **1. Desajuste de formación: Análisis preliminar**

En primer lugar analizamos la evolución por cohorte de ingreso al mercado laboral de la proporción de jóvenes licenciados cuyo puesto se ajusta a su formación. En el cuadro B.1 se aprecia que el ajuste es mejor para las nuevas cohortes, tanto para hombres como para mujeres. En el caso de los hombres, los licenciados que encuentran su primer empleo en un puesto que se ajusta a su formación pasan de representar el 51% a comienzos de la década a representar el 63% en 2008. Para las mujeres por su parte, un

46% de las licenciadas que ingresaron al mercado laboral en 2000 encontraron un empleo acorde a su formación y un 57% si entraron en 2008.

Utilizando esta medida para evaluar la importancia del fenómeno de desplazamiento, se observa que en todo caso éste ha disminuido de manera especialmente importante a partir de 2006, ya que los jóvenes licenciados ingresan al mercado laboral en mayor proporción en puestos de altos requerimientos de formación, puestos que no podrían ser ocupados por trabajadores menos cualificados.

**Cuadro B.1: Evolución del ajuste de formación en el inicio de la vida laboral, según sexo**

Cohorte de Entrada	Mujeres	Hombres
2000	0,46	0,51
2001	0,45	0,49
2002	0,44	0,47
2003	0,46	0,50
2004	0,45	0,52
2005	0,45	0,44
2006	0,53	0,53
2007	0,54	0,57
2008	0,57	0,63

**Nota: Porcentaje de licenciados en categorías acordes a su nivel educativo en el puesto de entrada al mercado laboral, por cohorte de ingreso y sexo. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.**

En los cuadros B.2 y B.3 se presenta la evolución del grado de ajuste a lo largo de sucesivos empleos, para mujeres y hombres respectivamente. Para realizar estos cuadros se utilizan los trabajadores para quienes podemos observar al menos tres años de vida laboral y el análisis es para los tres primeros años de carrera. De esta manera comparamos trabajadores con la misma experiencia laboral potencial y en la misma etapa de la carrera. En los cuadros siguientes los valores de cada una de las celdas representan la proporción de licenciados que no ocupan un puesto de entrada acorde a sus cualificaciones: los trabajadores que denominamos desajustados.

**Cuadro B.2: Evolución en sucesivos empleos del desajuste de formación durante los primeros tres años de carrera para mujeres licenciadas**

Orden	Número Total de Trabajos				
	1	2	3	4	5+
1	0,41	0,50	0,55	0,61	0,64
2		0,43	0,49	0,59	0,65
3			0,44	0,57	0,62
4				0,49	0,59
5					0,56

**Nota:** Porcentaje de licenciados en categorías menores a las correspondientes a su nivel educativo en sucesivos empleos. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente:

Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

**Cuadro B.3: Evolución en sucesivos empleos del desajuste de formación durante los primeros tres años de carrera para hombres licenciados**

Orden	Número Total de Trabajos				
	1	2	3	4	5+
1	0,35	0,47	0,53	0,59	0,71
2		0,37	0,48	0,54	0,71
3			0,39	0,52	0,69
4				0,45	0,67
5					0,68

**Nota:** Porcentaje de licenciados en categorías menores a las correspondientes a su nivel educativo en sucesivos empleos. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente:

Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

En primer lugar se destaca que los niveles de desajuste van disminuyendo para los sucesivos empleos, tanto para hombres como para mujeres. Eso evidencia la evolución positiva que experimentan en promedio los trabajadores licenciados jóvenes hacia puestos más acordes a su formación. Para todas las columnas de los cuadros B.2 y B.3 se ve que los porcentajes de licenciados en categorías menores a las correspondientes a su nivel educativo disminuyen a medida que produce un nuevo empleo. Por ejemplo, mirando la columna 4 del cuadro B.3 se observa que el 59% de los hombres que experimentaron en total cuatro trabajos a lo largo de sus primeros tres años de carrera no ingresaron al mercado laboral en un puesto acorde a su formación. Sin embargo en su segundo empleo el porcentaje de trabajadores desajustados disminuye al 54%, y en el cuarto empleo ese porcentaje cae aún más hasta situarse en el 45%.

Esa evolución positiva sin embargo, no parece suficiente para compensar el hecho de haber ingresado en un empleo no acorde a la formación. Se observa en los cuadros B.2 y

B.3 que los trabajadores que experimentan una mayor rotación (mayor número total de trabajos) durante los tres primeros años de carrera, presentan una probabilidad de desajuste de formación mayor que los trabajadores con más estabilidad laboral. El porcentaje de trabajadores con desajuste de formación es muy diferente para quienes no cambian de empleo en los primeros tres años que para quienes enfrentan múltiples cambios. Estas diferencias se dan en el primer empleo y también en los empleos sucesivos.

Las diferencias en el primer empleo se ven en la primera fila de los cuadros B.2 y B.3. Por ejemplo, mirando el cuadro B.3 se puede observar que el 35% de los jóvenes licenciados que han tenido un único empleo en los tres primeros años de vida laboral no encontraron un empleo ajustado a sus cualificaciones. Por otro lado, en el mismo cuadro se aprecia que del conjunto de trabajadores con cinco o más empleos diferentes en los tres primeros años de carrera, el 71% no logra en su primer empleo un puesto ajustado a sus cualificaciones.

Esta diferencia al comienzo de la vida laboral de alguna manera se mantiene a lo largo de la carrera y la probabilidad de encontrar un trabajo ajustado no converge a los mismos valores para todos los grupos de trabajadores. Se puede ver que los trabajadores de mayor rotación no consiguen en promedio puestos más ajustados tampoco en los sucesivos empleos. Del conjunto de trabajadores licenciados que en su vida laboral pasan por al menos 5 empleos (las últimas columnas de ambos cuadros), el 56% de las mujeres y el 68% de los hombres no logran obtener un trabajo acorde a su nivel educativo en ninguno de sus puestos durante los primeros tres años de carrera. Al comparar esos porcentajes con los de los trabajadores más estables (que aparecen en la primera columna de ambos cuadros) se aprecia que la diferencia en términos de la probabilidad de ajuste no desaparece, al menos en los tres primeros años de carrera.

Al comienzo de esta sección mostramos que existen diferencias importantes por cohorte de ingreso, por lo tanto resulta interesante realizar el análisis anterior por separado para la primera y segunda mitad del periodo analizado.

**Cuadro B.4: Evolución en sucesivos empleos del desajuste de formación, primeros tres años de carrera, 2000-2004, mujeres licenciadas**

Orden	Número Total de Trabajos				
	1	2	3	4	5+
1	0,43	0,51	0,58	0,65	0,67
2		0,45	0,54	0,65	0,68
3			0,48	0,63	0,65
4				0,54	0,62
5					0,60

Nota: Porcentaje de licenciados en categorías menores a las correspondientes a su nivel educativo en sucesivos empleos. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

**Cuadro B.5: Evolución en sucesivos empleos del desajuste de formación, primeros tres años de carrera, 2005-2008, mujeres licenciadas**

Orden	Número Total de Trabajos				
	1	2	3	4	5+
1	0,39	0,48	0,52	0,58	0,60
2		0,40	0,44	0,54	0,61
3			0,40	0,50	0,59
4				0,44	0,57
5					0,53

Nota: Porcentaje de licenciados en categorías menores a las correspondientes a su nivel educativo en sucesivos empleos. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

**Cuadro B.6: Evolución en sucesivos empleos del desajuste de formación, primeros tres años de carrera, 2000-2004, hombres licenciados**

Orden	Número Total de Trabajos				
	1	2	3	4	5+
1	0,36	0,48	0,53	0,58	0,70
2		0,38	0,52	0,54	0,71
3			0,41	0,53	0,69
4				0,46	0,70
5					0,71

Nota: Porcentaje de licenciados en categorías menores a las correspondientes a su nivel educativo en sucesivos empleos. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

**Cuadro B.7: Evolución en sucesivos empleos del desajuste de formación, primeros tres años de carrera, 2005-2008, hombres licenciados**

Orden	Número Total de Trabajos				
	1	2	3	4	5+
1	0,34	0,46	0,53	0,60	0,72
2		0,35	0,43	0,54	0,72
3			0,36	0,51	0,70
4				0,43	0,64
5					0,64

**Nota:** Porcentaje de licenciados en categorías menores a las correspondientes a su nivel educativo en sucesivos empleos. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

En los cuadros B.4 a B.7 se observa que si bien los niveles de desajuste son en general menores para quienes ingresan al mercado de trabajo en el periodo 2005-2008, la evolución hacia puestos más acordes a la formación de los licenciados se verifica en todo el periodo analizado. Este resultado indica que incluso aquellos trabajadores que ingresan al mercado laboral al comienzo de la crisis económica, experimentan mejoras en sus sucesivos empleos, a pesar de que esos sucesivos empleos se den en momentos de crisis.

Como se desprende de los cuadros anteriores, la rotación a lo largo de los primeros años de carrera es diferente para los trabajadores que consideramos ajustados y desajustados. En el siguiente cuadro se presenta de una manera diferente la relación entre ajuste y rotación. El cuadro B.8 muestra la distribución del número de trabajos de cada trabajador, distinguiendo por sexo, durante los primeros dos y tres años de carrera, para trabajadores con y sin desajuste de formación.<sup>3</sup>

Como se aprecia en el cuadro B.8, en los primeros tres años de su carrera el 37,4% de los hombres licenciados que han ingresado en un empleo acorde a su formación ha mantenido el mismo empleo y el 28% solamente ha cambiado de empleo en una ocasión. Con lo cual podemos decir que aproximadamente el 65% de este grupo de licenciados presenta una nula o muy baja rotación. Sin embargo, entre quienes ingresan en un trabajo de menor categoría de formación, el 20,4% no cambia de empleo en los

<sup>3</sup> Para estos cálculos se utilizaron individuos con al menos tres años de vida laboral y se observan los dos y los tres primeros años, para comparar individuos en la misma etapa de su carrera.

primeros tres años y el 25,7% cambia una sola vez, con lo cual más de la mitad de estos trabajadores presenta una rotación media o alta. En el mismo sentido observamos que el 21,5% de los licenciados en puestos no ajustados pasa por al menos cinco empleos diferentes en los primeros tres años, mientras que esto sucede para el 8,6% de los licenciados con ajuste inicial.

Para las mujeres esos porcentajes son similares, aunque se detecta una mayor rotación laboral, al menos en los primeros años de carrera.<sup>4</sup> Por ejemplo, el 23,1% de las mujeres con desajuste inicial experimentan más de cuatro cambios de empleo en los tres primeros años de carrera (un porcentaje algo mayor que para los hombres). Por su parte, el 14,3% de las mujeres sin desajuste pasa por al menos cinco empleos (porcentaje también mayor que para los hombres).

**Cuadro B.8: Distribución del número total de trabajos en los primeros 2 y 3 años de carrera**

Número total de Trabajos	Mujeres							
	Dos Años				Tres Años			
	Ajustados		Desajustados		Ajustados		Desajustados	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1	2.376	45,0	1745	30,1	1793	34,0	1238	21,4
2	1.512	28,6	1625	28,1	1319	25,0	1303	22,5
3	703	13,3	1146	19,8	915	17,3	1113	19,2
4	322	6,1	620	10,7	500	9,5	798	13,8
5+	367	7,0	652	11,3	753	14,3	1336	23,1
<b>Todos</b>	5.280	100,0	5.788	100,0	5.280	100,0	5.788	100,0
Número total de Trabajos	Hombres							
	Dos Años				Tres Años			
	Ajustados		Desajustados		Ajustados		Desajustados	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1	2.197	50,2	1274	29,8	1638	37,4	871	20,4
2	1.267	28,9	1323	30,9	1228	28,0	1099	25,7
3	571	13,0	818	19,1	758	17,3	841	19,7
4	187	4,3	399	9,3	380	8,7	546	12,8
5+	157	3,6	464	10,8	375	8,6	921	21,5
<b>Todos</b>	4.379	100,0	4.278	100,0	4.379	100,0	4.278	100,0

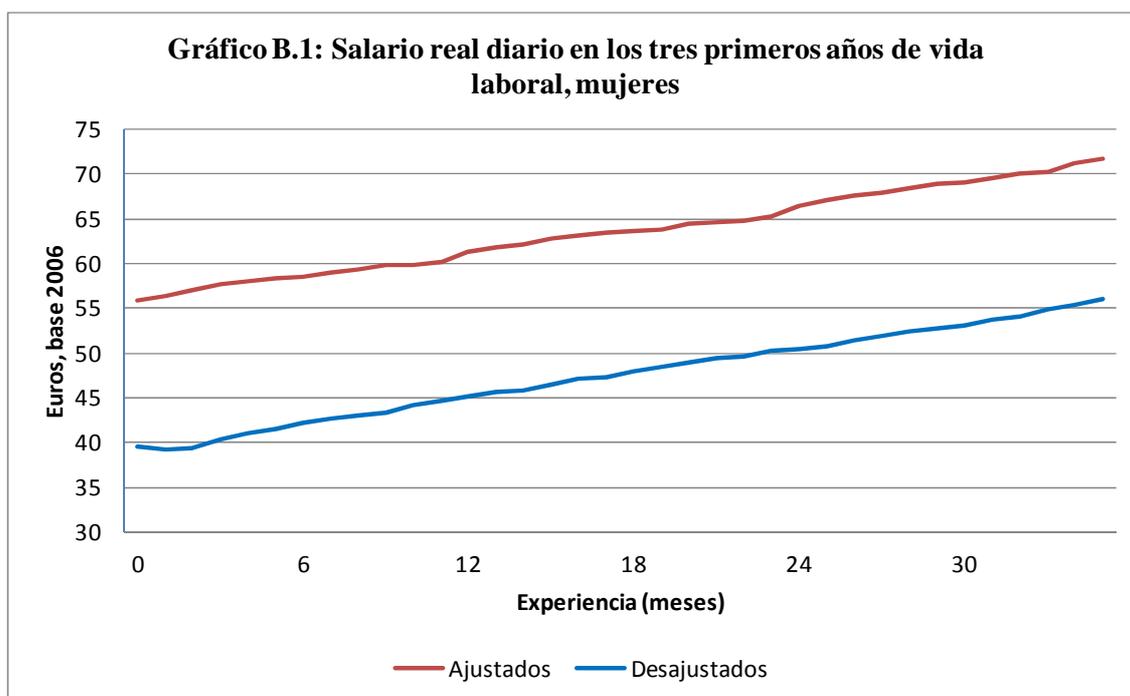
**Nota:** Se consideran trabajadores desajustados a los licenciados en puestos de categorías menores a las correspondientes a su nivel educativo. Jóvenes entre 18 y 35 años con al menos tres años de vida laboral.

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

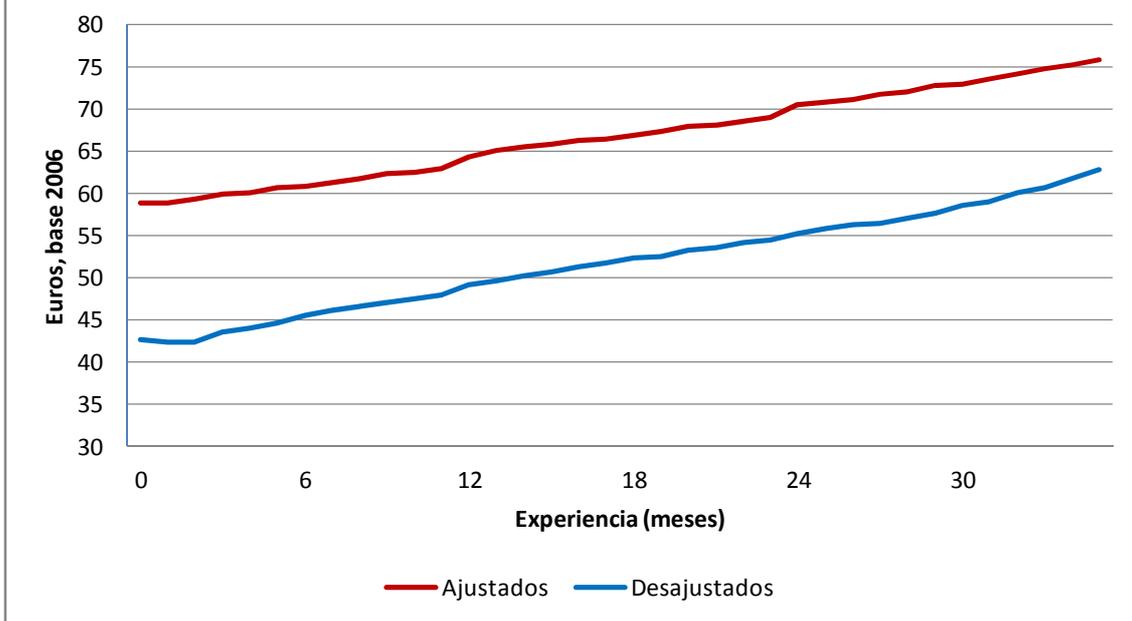
<sup>4</sup> Si bien en esta sección estamos utilizando los primeros dos y tres años de vida laboral, se entiende que la mayor rotación se experimenta al comienzo de la carrera. Por ejemplo, el trabajo de Topel y Ward (1992) para hombres jóvenes en Estados Unidos muestra que en promedio éstos pasan por cinco puestos de trabajo diferentes en los primeros cinco años de vida laboral.

## 2. Desajuste de formación y salarios

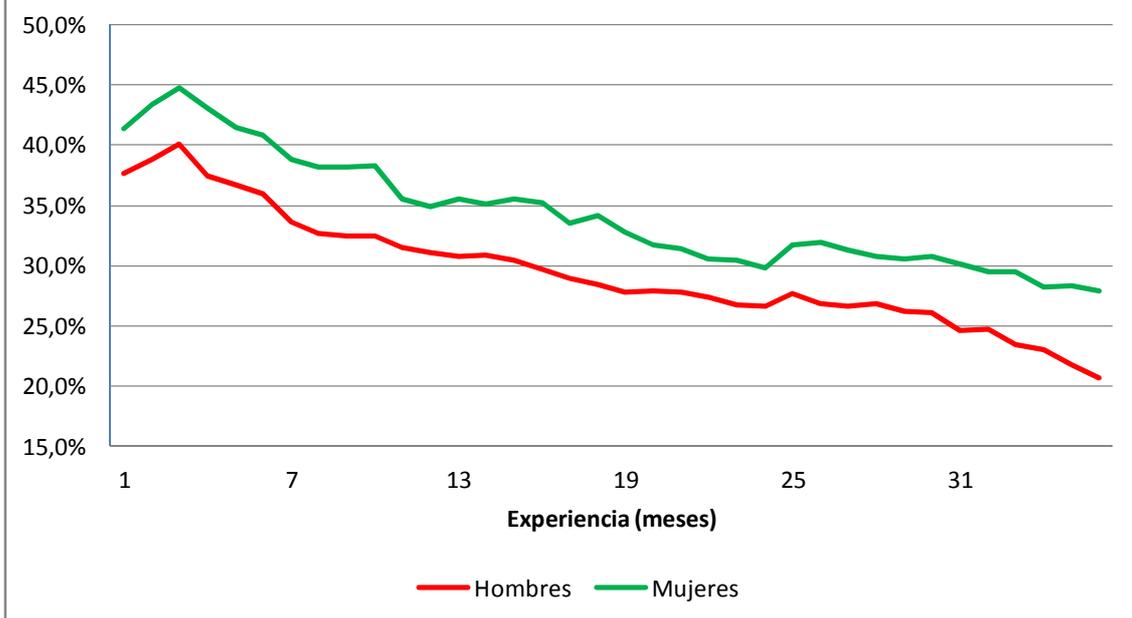
Completamos el análisis del desajuste mirando a los salarios de aquellos licenciados que ingresan al mercado laboral en un trabajo ajustado a su formación y aquéllos que no. Los gráficos B.1 a B.3 presentan la evolución del salario real diario para mujeres y hombres según hayan experimentado o no un desajuste al inicio de la vida laboral (Desajustados y Ajustados). Se aprecia que la diferencia de salarios se manifiesta al comienzo y que en los primeros tres años de vida laboral esa diferencia no se reduce significativamente en términos absolutos (notar que los gráficos B.1 y B.2 parecen mostrar líneas paralelas). Sin embargo la diferencia sí parece muy relevante en términos porcentuales (ver gráfico B.3).



**Gráfico B.2: Salario real diario en los tres primeros años de vida laboral, hombres**



**Gráfico B.3: Diferencia porcentual entre salarios medios diarios de trabajadores con y sin desajuste inicial**



Estos gráficos evidencian la importante diferencia salarial existente entre los trabajadores que ingresan a un puesto acorde a sus cualificaciones y los que no.<sup>5</sup> Por ejemplo en el gráfico B.1 podemos observar que la diferencia salarial al comienzo de la vida laboral entre licenciadas en puestos ajustados y desajustados es de aproximadamente 16,4 euros y al final de los primeros tres años esa diferencia es similar: 15,4 euros. Por eso decimos que de acuerdo a los gráficos B.1 y B.2 las diferencias salariales parecen mantenerse en los tres primeros años de carrera. Sin embargo, en base al gráfico B.3, podemos ver que en términos porcentuales esas diferencias se hacen más pequeñas a medida que se gana experiencia.

Mirando por ejemplo la línea azul del gráfico B.3, que muestra la evolución de la diferencia salarial para las mujeres, podemos ver que las licenciadas en puestos ajustados ganan aproximadamente un 40% más al comienzo de la carrera y algo menos de 30% más al final de los tres primeros años. Por su parte, para los hombres también se observa una disminución en términos porcentuales del diferencial salarial para los licenciados con ajuste de formación. Estos licenciados ganan al comienzo de la carrera un 38% más y transcurridos tres años ese diferencial baja al 21%.

Este resultado representa un primer indicio de que la brecha que se produce debido al desajuste inicial si bien disminuye de manera importante con los meses de experiencia, no se cierra totalmente en el transcurso de la vida laboral, al menos en los tres primeros años de carrera.

### **3. El efecto del desajuste inicial**

El análisis anterior del desajuste de formación se complementa con un análisis econométrico que permite considerar simultáneamente diversos factores que, como se desprende del análisis anterior, pueden afectar la probabilidad de encontrar un empleo que se ajuste a la formación de cada trabajador. Los factores que se tienen en cuenta en este análisis son: sexo, cohorte de entrada, edad, edad de ingreso al mercado laboral, experiencia efectiva, antigüedad, número y duración de los periodos de empleo y

---

<sup>5</sup> Debemos mencionar que en este caso estamos graficando los salarios de acuerdo solamente a la experiencia, sin tener en cuenta los múltiples factores que afectan la relación salario y ajuste de formación.

desempleo, tiempo transcurrido entre el primer contacto con el mercado laboral y el primer empleo significativo y tamaño de la empresa.<sup>6</sup>

Este análisis se basa en la característica de panel de los datos utilizados. Esta característica, como hemos mencionado, es clave para analizar la dinámica del empleo y del desajuste de formación. A diferencia de los datos de corte transversal podemos observar al mismo individuo a lo largo de su carrera laboral, pudiendo explotar todos los distintos cambios que ese individuo experimenta.

La primera estimación que se presenta busca analizar la evolución del desajuste inicial de los licenciados por cohorte de ingreso, en el espíritu del cuadro B.1, pero ahora controlando por todos los factores mencionados antes. Los resultados se presentan en el cuadro B.9 para mujeres y hombres por separado.

---

<sup>6</sup> Por razones de presentación en los cuadros solamente se muestran los coeficientes relevantes para nuestro análisis.

**Cuadro B.9: Evolución por cohortes de la probabilidad de desajuste de formación a la entrada al mercado laboral**

	Mujeres	Hombres
Cohorte 2000 (referencia)		
Cohorte 2001	0,0112 ( 0,028)	-0,0029 ( 0,029)
Cohorte 2002	-0,0009 ( 0,028)	0,0103 ( 0,029)
Cohorte 2003	-0,0344 ( 0,027)	-0,0225 ( 0,029)
Cohorte 2004	-0,0342 ( 0,026)	-0,0411 ( 0,029)
Cohorte 2005	-0,0446* ( 0,026)	0,0283 ( 0,029)
Cohorte 2006	-0,112*** ( 0,026)	-0,0490* ( 0,028)
Cohorte 2007	-0,131*** ( 0,026)	-0,0805*** ( 0,029)
Cohorte 2008	-0,171*** ( 0,027)	-0,131*** ( 0,030)
Observaciones	11934	9177

**Nota:** Los coeficientes reflejan la probabilidad de ingresar al mercado laboral en un puesto no ajustado al nivel educativo, por cohorte de ingreso y sexo. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL. Errores robustos entre paréntesis, agrupados por empresa. Niveles de significatividad: \*\*\* 99%, \*\* 95%, \*90%.

Como ya hemos comentado, la variable dependiente es una variable binaria que toma el valor 1 si el primer empleo no se ajusta a la cualificación de licenciado.<sup>7</sup> Los coeficientes presentados en el Cuadro B.9 se deben interpretar como la diferencia en la probabilidad de experimentar un desajuste en el empleo de entrada para un licenciado de la cohorte correspondiente y uno que ha ingresado al mercado laboral en 2000. Siempre teniendo en cuenta que estamos comparando dos licenciados que son similares en cuanto a sexo, edad, historia previa a su primer empleo significativo, tipo de empresa donde trabajan. Por ejemplo, una licenciada que ingresa al mercado laboral en 2008 tiene una probabilidad 17,1% menor de que su primer empleo no se ajuste a su

<sup>7</sup> Los coeficientes que se presentan en Los cuadros corresponden a los efectos marginales, por lo tanto representan el efecto de la variable correspondiente en la probabilidad de que exista un desajuste.

formación en comparación con una licenciada que ingresa en el año 2000. Se puede observar que la probabilidad de desajuste cae a lo largo de todo el periodo considerado, y se advierte una disminución significativa a partir de 2005 para las mujeres y a partir de 2006 para los hombres. Esto quiere decir que los licenciados jóvenes que se insertan entre 2006 y 2008 al mercado de trabajo enfrentan una cada vez menor probabilidad de ingresar en un trabajo no ajustado a sus cualificaciones.

Este primer resultado refuerza la conclusión obtenida en el análisis descriptivo respecto al fenómeno de desplazamiento. Esta evolución del grado de ajuste de los licenciados no es consistente con una situación donde los licenciados ocupan en la entrada al mercado laboral puestos que antes ocupaban trabajadores menos cualificados. Si los licenciados estuviesen ocupando cada vez en mayor medida puestos de menos requerimientos de formación, la probabilidad de ingresar en un puesto no ajustado para los licenciados debería incrementarse y no disminuir.

Es interesante además relacionar este resultado con lo observado anteriormente respecto a la evolución por cohorte de las entradas al mercado laboral. Si bien el número de entradas se reduce en los últimos años, nuestro análisis parece indicar que aquellos licenciados que logran ingresar al mercado laboral, lo hacen en un empleo más acorde a sus cualificaciones. Este resultado es consistente con la idea de que el mercado selecciona a los mejores candidatos y por tanto las condiciones de estos nuevos trabajadores son mejores en promedio que las de los trabajadores que ingresaron años atrás.

En segundo lugar estudiamos el efecto de haber ingresado al mercado laboral en un trabajo no ajustado al nivel educativo de los licenciados, en la rotación de estos trabajadores. Para ello utilizamos dos variables como indicativas de la rotación: la duración del primer empleo y el número total de empleos en los primeros tres años de carrera. Los resultados de ambas estimaciones se presentan en el cuadro B.10a (especificando la variable explicada en niveles) y B.10b (especificando la variable explicada en logaritmos). Como siempre, se hacen estimaciones separadas para hombres y para mujeres.

**Cuadro B.10a: Efecto del desajuste inicial en la rotación de los trabajadores**

	Mujeres		Hombres	
	Duración Primer Empleo	Número Empleos	Duración Primer Empleo	Número Empleos
Desajuste Inicial	-4,257*** (0,275)	0,459*** (0,033)	-5,536*** (0,284)	0,625*** (0,033)
Observaciones	11.934	10.616	9.177	8.205

**Nota:** La duración del empleo se mide en meses, el número de empleos se contabiliza en los primeros tres años de carrera. Se incluyen además controles individuales, variables binarias por cohorte y por tamaño de la empresa. Errores robustos en paréntesis, agrupados por empresa.

Niveles de significatividad: \*\*\* 99%, \*\* 95%, \*90%.

**Cuadro B.10b: Efecto del desajuste inicial en la rotación de los trabajadores**

	Mujeres		Hombres	
	Duración Primer Empleo	Número Empleos	Duración Primer Empleo	Número Empleos
Desajuste Inicial	-0.301*** (0.0171)	0.190*** (0.0143)	-0.374*** (0.0178)	0.259*** (0.0144)
Observaciones	11.934	10.616	9.177	8.205

**Nota:** Las variables dependientes se miden en logaritmos, el número de empleos se contabiliza en los primeros tres años de carrera. Se incluyen además controles individuales, variables binarias por cohorte y por tamaño de la empresa. Errores robustos en paréntesis, agrupados por empresa.

Niveles de significatividad: \*\*\* 99%, \*\* 95%, \*90%.

Como cabe esperar el hecho de ingresar al mercado de trabajo en un empleo no acorde al nivel educativo está negativamente correlacionado con la duración del primer empleo. La diferencia de permanencia en el primer empleo entre un trabajador que encuentra un trabajo de categoría de licenciado y uno que no (y similares en el resto de las variables que observamos) es de aproximadamente 4 meses (-30% según la estimación donde la variable explicada es el logaritmo de la duración del primer empleo) para las mujeres y de 5 meses y medio para los hombres (-37%).<sup>8</sup>

Por su parte el efecto en el número de empleos en los primeros tres años de carrera también es también significativo y positivo hacia una mayor rotación. Los trabajadores que comienzan la vida laboral en puestos no ajustados rotarán más entre trabajos que quienes empiezan en un puesto ajustado a su nivel educativo.

<sup>8</sup> Recordemos que estamos considerando los primeros tres años de vida laboral, con lo cual la máxima duración del primer empleo de los individuos de la muestra utilizada es 36 meses.

#### 4. El desajuste y los salarios

Un aspecto fundamental del desajuste en términos de formación es su relación con los salarios percibidos por los trabajadores jóvenes. Por ello presentamos una primera aproximación al efecto del desajuste de formación inicial en la evolución salarial de los jóvenes.

La ecuación de referencia que se estima en esta sección es la siguiente:

$$\ln w_{ijt} = \alpha + \beta_1 X_{ijt} + \beta_2 Z_{ijt} + u_{ijt}.$$

En esta ecuación,  $W_{ijt}$  representa el salario real diario del trabajador  $i$ , en el empleo  $j$ , en el momento  $t$ . En  $X$  se incluyen las variables usuales de capital humano: edad, edad al cuadrado, experiencia y antigüedad, también al cuadrado, y también la cohorte de entrada y variables de rotación (considerando los períodos tanto de empleo como de desempleo). Por su parte  $Z$  incluye variables relativas al desajuste inicial. Se incluye una variable binaria que vale uno si el trabajador comenzó su carrera laboral en un empleo de baja categoría (desajustado) y además interacciones con experiencia y experiencia al cuadrado. Dada la alta correlación que se insinúa en el análisis descriptivo, y la importancia que puede tener la rotación laboral en el salario, optamos por estimar una ecuación salarial diferente para trabajadores con diferente rotación.<sup>9</sup> La rotación se mide por el número de empleos que ha tenido el individuo (1, 2, 3 o 4 y más).

Los cuadros B.11 y B.12 presentan el resumen de los resultados del análisis econométrico para mujeres y hombres por separado.<sup>10</sup> La variable dependiente en todas las especificaciones es el logaritmo del salario diario en términos reales. Los coeficientes que se muestran deben por tanto interpretarse como el cambio porcentual en el salario real diario ante un cambio unitario en la variable correspondiente.

---

<sup>9</sup> Light y McGarry (1998) por ejemplo analizan el efecto de la rotación en los salarios futuros de los trabajadores jóvenes en EEUU y encuentran que los trabajadores con baja o nula rotación tienden a percibir salarios significativamente mayores a lo largo de la carrera.

<sup>10</sup> Los cuadros contienen solamente los coeficientes más relevantes para el análisis de esta sección, de modo de visualizar más fácilmente los principales resultados. Además se han realizado un conjunto de estimaciones alternativas de modo de analizar si el resultado es sensible a la metodología elegida para la estimación. Las conclusiones son cualitativamente las mismas más allá del método utilizado, por ello y por razones de presentación solamente se muestran los resultados más relevantes.

**Cuadro B.11: Evolución del efecto del desajuste en los salarios, según número de empleos en los primeros tres años, mujeres**

	Número de empleos			
	1	2	3	4+
Desajuste Inicial (DI)	-0,284***	-0,305***	-0,406***	-0,445***
DI * experiencia	-0,00130	0,0049**	0,0099***	0,0122***
DI * experiencia <sup>2</sup>	0,00003	-0,00009	-0,0002***	-0,0002***
Nº de observaciones	92.331	76.582	58.518	93.601

Nota: La variable dependiente es el logaritmo del salario real diario. Los errores estándar son robustos a la agrupación de los individuos por cuentas de cotización. Los niveles de significatividad se denotan como sigue: \*\*\* 99%, \*\* 95% y \* 90%.

**Cuadro B.12: Evolución del efecto del desajuste en los salarios, según número de empleos en los primeros tres años, hombres**

	Número de empleos			
	1	2	3	4+
Desajuste Inicial (DI)	-0,276***	-0,282***	-0,322***	-0,406***
DI * experiencia	-0,00024	0,0075***	0,0060**	0,0124***
DI * experiencia <sup>2</sup>	0,00001	-0,000116*	-0,00009	-0,00023***
Observaciones	77.979	68.365	47.146	61.812

Nota: La variable dependiente es el logaritmo del salario real diario. Los errores estándar son robustos a la agrupación de los individuos por cuentas de cotización. Los niveles de significatividad se denotan como sigue: \*\*\* 99%, \*\* 95% y \* 90%.

En primer lugar, mirando la primera fila de los cuadros B.11 y B.12, se observa que el desajuste al comienzo de la vida laboral tiene un efecto negativo importante en el salario de entrada (que es cuando la experiencia es nula y por tanto los coeficientes de las filas siguientes se hacen cero). Se aprecia que los hombres que experimentan un desajuste inicial perciben en promedio un salario entre un 28% y un 40% menor, dependiendo de la rotación laboral. Para las mujeres los resultados son similares, aunque las diferencias son algo mayores, variando entre un 28% y un 45%.

Recordemos que las estimaciones incluyen múltiples variables y que por tanto esas diferencias salariales son para trabajadores que difieren en cuanto al desajuste inicial pero que podemos considerar similares en el resto de las variables incluidas en la

estimación. Por ejemplo, si comparamos dos hombres licenciados que ingresan al mercado laboral el mismo año, de la misma edad, con una historia laboral previa similar, que trabajan en una empresa similar y que no cambian de empleo en los tres primeros años de carrera, pero uno ingresa en un puesto acorde a sus cualificaciones y otro no, la diferencia salarial entre ambos es de esperar que sea aproximadamente 27,6%.

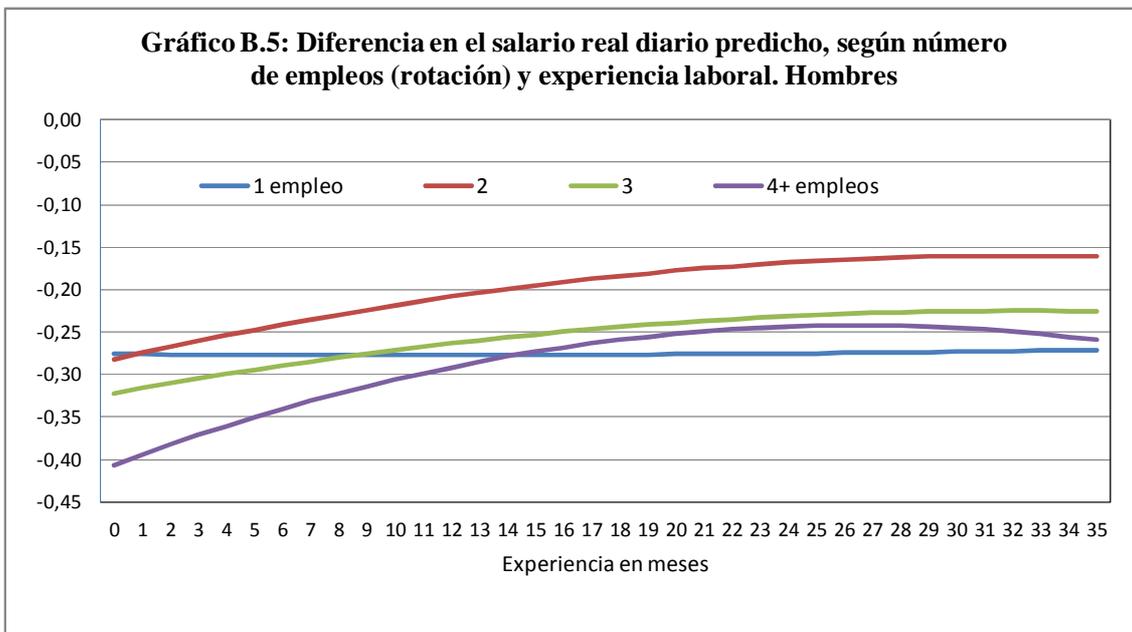
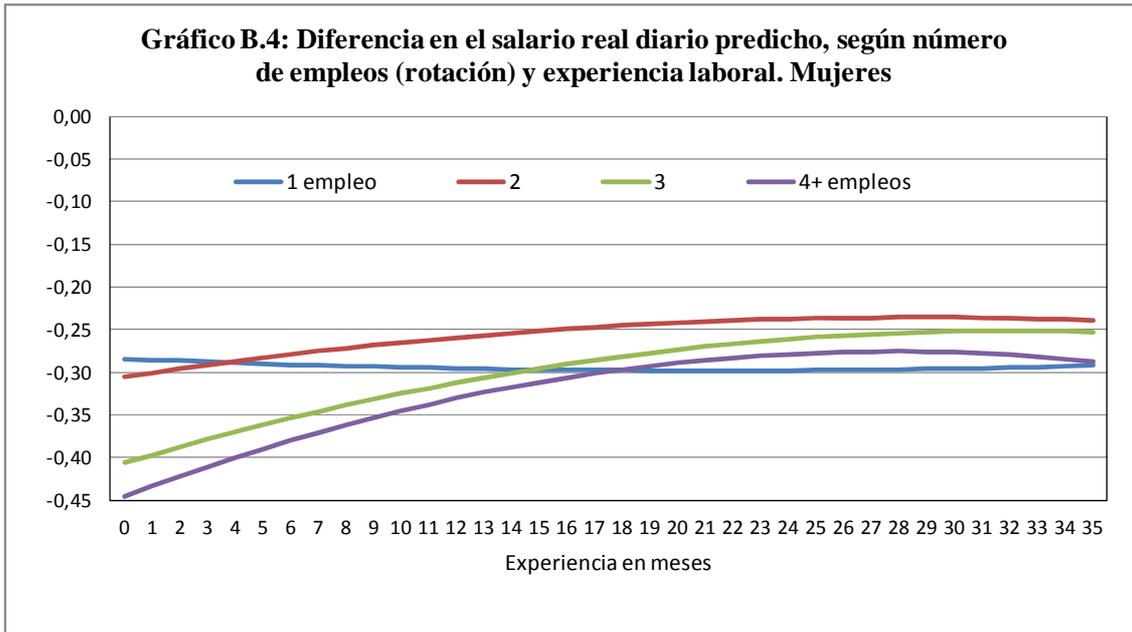
Esto en cuanto al diferencial salarial al comienzo de la carrera. La dinámica del efecto del desajuste inicial se captura a través de las interacciones de esa variable con la experiencia y la experiencia al cuadrado. Se observa que no sólo es significativo el efecto del desplazamiento inicial sino también sus interacciones con los meses de experiencia, sobre todo el término lineal. Estos resultados implican que el efecto se mantiene en el tiempo y dado el signo positivo de la interacción con la variable experiencia que se encuentra en casi todos los casos, podemos concluir que ese efecto se reduce con el avance de la carrera.

El signo positivo del segundo grupo de coeficientes, los correspondientes a la interacción del desajuste inicial con los meses de experiencia implican que a medida que aumenta la experiencia, el salario de un trabajador que comenzó en una situación de desajuste se acerca al salario de un trabajador similar que comenzó en una situación de ajuste. Por ejemplo, comparando dos mujeres licenciadas que en sus primeros tres años de trabajo tuvieron dos empleos diferentes, de acuerdo a la segunda columna del cuadro B.11, la diferencia de salario entre estas dos mujeres al comienzo de su vida laboral era de 30,5%, al cabo de un año (12 meses de experiencia), la diferencia es de 25,9% y a los tres años ha disminuido a 24%. Esto refleja que la reducción de la diferencia se da principalmente al comienzo de la carrera, en la mayoría de los casos en el primer año.

Cabe destacar el caso de los trabajadores que no experimentan cambios en los primeros tres años de carrera. Para este grupo, tanto para hombres como para mujeres, el coeficiente de la interacción con la variable experiencia es positivo y no significativo, evidenciando que la diferencia salarial entre trabajadores con y sin ajuste inicial, no disminuye con la experiencia, al menos al comienzo de la carrera. Por lo tanto los trabajadores desajustados que no logran cambiar de puesto de trabajo, un puesto que no se ajusta a su nivel de cualificación, no logran tampoco disminuir la brecha salarial con

los trabajadores que sí consiguieron un trabajo acorde a su formación al inicio de su carrera.

Para ver el efecto del desajuste de formación inicial en el diferencial salarial de manera más clara se presentan los gráficos B.4 y B.5.



Estos gráficos muestran la evolución salarial predicha por nuestras estimaciones para los tres primeros años de carrera para trabajadores con diferente historia de rotación laboral. Se observa que más allá de ciertas diferencias, en general los trabajadores que ingresaron en trabajos de menor cualificación llegan al final de los primeros tres años de carrera con un diferencial salarial menor que el experimentado al comienzo de la carrera.

Este resultado es consistente con el hecho de que en promedio los trabajadores que empezaron su carrera laboral con un desajuste de formación, logran avanzar a puestos de mayores requerimientos y más acordes a su nivel educativo, reduciendo de este modo la brecha salarial con respecto a aquellos trabajadores que comenzaron su carrera en puestos ajustados a su formación. La excepción, tanto para hombres como para mujeres, son aquellos trabajadores que no cambiaron de empleo en los tres años que se analizan y que por tanto continuaron acumulando diferencias salariales al no conseguir avanzar a empleos de mayor formación. Cabe destacar el caso de los hombres con dos trabajos a lo largo de los primeros tres años, que logran reducir notablemente la diferencia salarial inicial con tan solo un cambio de empleo.

El efecto del desajuste inicial en el nivel salarial de los licenciados aparece entonces como muy significativo. Las diferencias salariales al comienzo de la carrera entre trabajadores ajustados y desajustados son en promedio muy importantes, tanto para hombres como para mujeres. Si bien, dada la evolución positiva que experimentan los licenciados a lo largo de su carrera, esas diferencias en general disminuyen con la experiencia, no desaparecen al menos en los tres primeros años de vida laboral.

## **IX. Desajuste de formación de los trabajadores con formación profesional de grado superior**

En esta sección nos centramos en los trabajadores que han completado un grado de Formación Profesional de Grado Superior (FPGS). En primer lugar debemos mencionar que la inserción de estos trabajadores en términos de los requerimientos de formación de los puestos que ocupan es muy diferente para hombres y mujeres. Como veremos en más detalle a continuación las mujeres ocupan categorías de formación diferentes a las que ocupan los hombres. Por tanto un análisis de ajuste de formación no puede hacerse al mismo tiempo para ambos sexos.

A lo largo de esta sección consideramos que una trabajadora con Formación Profesional de Grado Superior tiene un trabajo acorde a sus cualificaciones si se encuentra en las siguientes categorías ocupacionales: 3: “Jefes Administrativos y de Taller”, 5: “Oficiales Administrativos” o 7: “Auxiliares Administrativos”. En caso contrario decimos que hay un desajuste en términos de cualificación.

### 1. Desajuste de formación: Análisis preliminar

En el cuadro B.13 se presenta la distribución de las trabajadoras por categoría ocupacional y cohorte de ingreso. Se puede apreciar que alrededor del 40%, con pequeñas variaciones en algunas cohortes de ingreso, se sitúa en la categoría 7: “Auxiliares Administrativos”. Luego, hay tres categorías que están en un segundo nivel: 5 “Oficiales Administrativos”, 9 “Oficiales 3ª y Especialistas” y 10 “Peones y Asimilados”. Este cuadro nos muestra con claridad los puestos que obtienen las mujeres con esta formación. Si bien en teoría estas trabajadoras podrían ocupar puestos en la categoría 3 “Jefes Administrativos y de Taller”, ésta es una categoría que apenas ha alcanzado el 3% de los puestos en algún año, pero que no suele superar el 2% de todos los puestos ocupados por estas trabajadoras cada año.

**Cuadro B.13: Distribución de trabajadoras con FP Grado Superior en categorías de formación por cohorte de ingreso al mercado laboral**

	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
2000	0,5	3,2	15,4	6,0	42,7	7,1	13,4	11,8	100
2001	1,0	2,7	13,4	3,8	42,2	8,6	12,9	15,2	100
2002	1,2	2,9	16,2	5,3	36,7	10,5	12,3	14,9	100
2003	0,9	2,7	12,5	6,4	41,0	8,1	13,0	15,4	100
2004	3,0	4,5	15,9	8,4	38,5	6,9	11,1	11,8	100
2005	1,5	3,1	15,6	5,4	38,3	10,0	12,1	13,9	100
2006	2,0	2,7	14,3	4,5	41,0	11,4	12,7	11,4	100
2007	1,2	3,4	19,4	5,4	37,3	9,0	11,9	12,4	100
2008	2,6	3,6	14,0	2,5	41,7	7,9	13,1	14,7	100

**Nota:** Porcentaje de trabajadores en cada categoría ocupacional. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

En el cuadro B.14 se observa la evolución del grado de ajuste de formación por cohorte de ingreso. Se puede apreciar cuál es el porcentaje de trabajadoras que entran cada año al mercado laboral en un puesto acorde a su formación. Por ejemplo, el 50% de las trabajadoras que ingresaron al mercado laboral en 2000 obtuvieron un puesto en las categorías 3, 5 o 7, por lo que las consideramos en puestos acordes a su formación. En ese sentido se evidencia una mejora para las trabajadoras que ingresan al mercado laboral al final del periodo considerado, particularmente a partir de 2006, ya que la probabilidad de ajuste pasa de ser un 50% en 2000 a 58% en 2008.

**Cuadro B.14: Evolución del ajuste de formación en el inicio de la vida laboral, mujeres**

Cohorte de Entrada	Grado de Ajuste
2000	0,50
2001	0,47
2002	0,50
2003	0,53
2004	0,55
2005	0,49
2006	0,57
2007	0,57
2008	0,58

**Nota: Porcentaje de trabajadores en categorías acordes a su nivel educativo en el puesto de entrada al mercado laboral, por cohorte de ingreso y sexo. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.**

Para analizar la dinámica del grado de ajuste para este grupo de trabajadoras nos centramos al igual que en la sección anterior en los tres primeros años de vida laboral y en cómo cambia el ajuste con el avance en la carrera. En el cuadro B.15 se presenta la evolución del porcentaje de trabajadoras que en sus sucesivos empleos continúan en puestos no acordes a su formación. Así, se aprecia que el ajuste de formación mejora a medida que se pasa de un empleo al siguiente, ya que la proporción de trabajadoras no ajustadas cae con los sucesivos cambios de empleo.

De todos modos, se puede apreciar que no siempre el cambio en la probabilidad de desajuste es importante, eso se aprecia por ejemplo para trabajadoras de alta rotación: con cinco o más empleos en los primeros tres años. En el primer empleo el 48% de estas trabajadoras poseen un empleo no ajustado a su formación y luego de cuatro cambios ese porcentaje se mantiene prácticamente incambiado, en 47%.

**Cuadro B.15: Evolución en sucesivos empleos del desajuste de formación durante los primeros tres años de carrera para mujeres**

Orden de los empleos	Número total de empleos				
	1	2	3	4	5+
1°	0,45	0,44	0,48	0,53	0,48
2°		0,43	0,45	0,50	0,49
3°			0,38	0,49	0,46
4°				0,42	0,47
5°					0,47

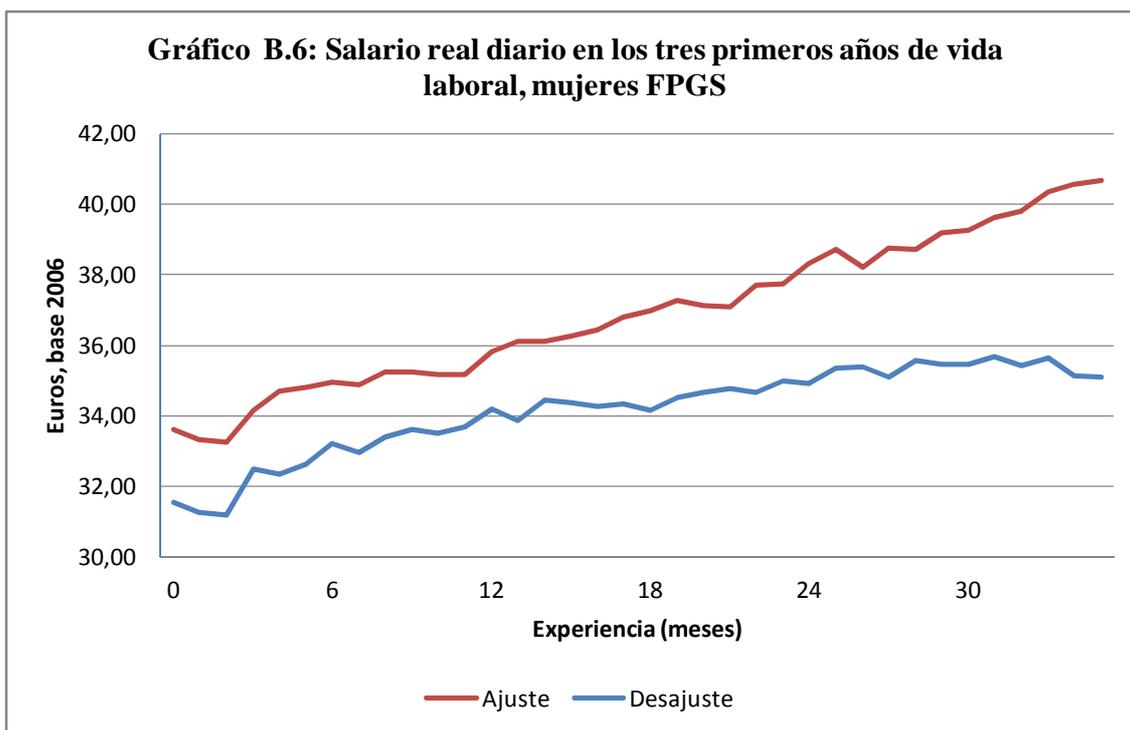
Nota: Proporción de trabajadores en categorías menores a las correspondientes a su nivel educativo en sucesivos empleos. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

Por lo tanto, si bien se detecta una evolución hacia puestos con mejor ajuste, no parece ser una mejora experimentada por todas las trabajadoras, como sí era más el caso para el grupo de licenciadas.

## 2. Desajuste de formación y salarios

Para complementar el análisis anterior presentamos una primera aproximación a la relación entre salario y desajuste de formación. En el gráfico B.6 se muestra la evolución de los salarios medios para trabajadoras con FPGS con y sin ajuste de formación en su primer empleo. En el gráfico se aprecia que la diferencia salarial entre ambos grupos se hace mayor a medida que se avanza en la carrera laboral. Si vemos la totalidad de los tres primeros años, las trabajadoras con ajuste de formación empiezan su vida laboral con una diferencia salarial de 6,6% y a lo largo de tres años esa diferencia alcanza el 16%. Este gráfico nos da una primera idea de la importancia de

lograr un empleo acorde a la formación desde el inicio de la carrera. De todos modos, si comparamos con la situación de las licenciadas, se aprecia que las diferencias entre trabajadoras ajustadas y desajustadas es menor en términos absolutos y porcentuales. Este resultado es un indicio de que el desajuste parece menos importante en su repercusión sobre el salario para las trabajadoras con FPGS que para las licenciadas.



### 3. El efecto del desajuste inicial

Para analizar el efecto del desajuste de formación inicial en los salarios de las mujeres con FPGS aplicamos el mismo análisis econométrico que en el caso de los licenciados. A través de este análisis econométrico es posible entender mejor el efecto del desajuste inicial en los salarios, teniendo en cuenta múltiples factores y comparando trabajadoras más parecidas entre sí en otros aspectos más allá del de su nivel educativo.

Los resultados resumidos se presentan en el Cuadro B.16. Se observa que el efecto del desajuste inicial sobre los salarios es negativo y en general significativo. La primera fila de coeficientes del cuadro B.16 nos muestra la diferencia de salarios entre dos mujeres sin experiencia que ingresan al mercado laboral el mismo año, que pasan por el mismo

número de empleos y pasan el mismo tiempo en el desempleo a lo largo de los tres primeros años de vida laboral, que tienen la misma edad y están en una empresa de igual tamaño. Teniendo todos esos factores en cuenta, podemos concluir que la diferencia salarial que se debe al desajuste inicial varía entre 4% y 12% dependiendo de la rotación laboral. La diferencia más amplia se da entre trabajadoras que no cambian de empleo en los tres primeros años, con lo cual son diferencias entre trabajadoras que en esos tres primeros años siempre poseen un puesto acorde a su formación y trabajadoras que nunca logran un puesto acorde a su formación, y dados los resultados obtenidos es de esperar que esas diferencias se mantengan a lo largo de la carrera.

Una diferencia importante con el caso de los licenciados es que no se aprecian cambios significativos a medida que aumenta la experiencia a lo largo de los tres primeros años. Esta conclusión se basa en que los coeficientes de las interacciones con los meses de experiencia no son significativos para ninguno de los grupos analizados.

**Cuadro B.16: Evolución del efecto del desajuste en los salarios, según número de empleos en los primeros tres años, mujeres**

	Número de Empleos			
	1	2	3	4+
Desajuste Inicial (DI)	-0,119*** (0,0320)	-0,0803*** (0,0305)	-0,0329 (0,0353)	-0,0445** (0,0218)
DI * experiencia	0,000282 (0,00238)	0,00172 (0,00346)	0,00131 (0,00410)	0,000962 (0,00264)
DI * experiencia <sup>2</sup>	-2,45e-05 (5,59e-05)	-0,000103 (8,76e-05)	-0,000127 (0,000111)	-5,81e-05 (7,37e-05)
Observaciones	15.523	15.150	13.780	29.299

**Nota: La variable dependiente es el logaritmo del salario real diario.**

**Errores robustos, agrupados por empresa entre paréntesis. Niveles de significatividad: \*\*\* 99%, \*\* 95%, \*90%.**

Por lo tanto también en el caso de las mujeres con FPGS detectamos diferencias importantes entre trabajadoras ajustadas y desajustadas, si bien esas diferencias parecen menores que en el caso de los licenciados. De todos modos las diferencias que surgen al comienzo de la carrera parecen mantenerse al menos en los tres primeros años de vida laboral.

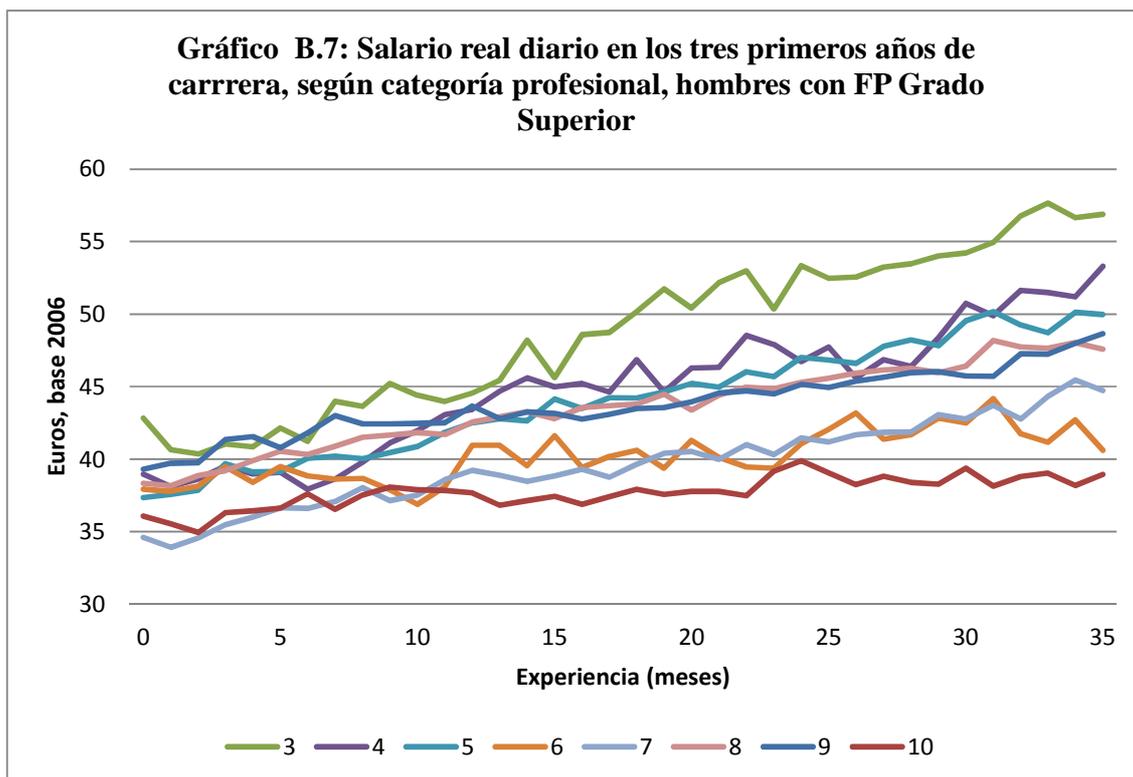
Como adelantamos, los hombres con Formación Profesional de Grado Superior son diferentes de los licenciados y de las mujeres con su misma formación. La principal diferencia que destacamos en este trabajo tiene que ver con la distribución de su inserción en puestos de distinto requerimiento de formación. El Cuadro B.17 presenta la distribución de estos trabajadores por categoría ocupacional y cohorte de ingreso.

<b>Cuadro B.17: Distribución de trabajadores con FP GS en categorías de formación por cohorte de ingreso al mercado laboral</b>									
	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>Total</b>
2000	0,9	2,9	8,9	7,4	18,2	24,5	19,0	18,1	100
2001	1,5	2,2	10,9	2,7	14,0	21,2	22,6	24,9	100
2002	1,3	1,9	9,1	5,8	14,3	23,3	24,0	20,3	100
2003	3,5	4,0	7,8	1,6	12,5	22,2	21,1	27,1	100
2004	2,4	3,7	11,0	2,9	14,4	25,0	20,0	20,6	100
2005	2,3	1,8	11,1	2,4	16,0	25,4	21,3	19,6	100
2006	3,5	5,9	12,2	2,2	15,6	23,4	21,0	16,3	100
2007	3,3	4,4	13,5	4,7	12,8	22,8	21,2	17,4	100
2008	3,0	6,2	7,2	4,0	16,9	23,7	21,9	16,9	100

**Nota:** Porcentaje de trabajadores en cada categoría ocupacional. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

Del cuadro se desprende claramente que las categorías ocupadas por los hombres son diferentes a las ocupadas por las mujeres. La categoría 8 “Oficiales de 1ª y 2ª” es la más importante a lo largo de todo el periodo considerado, representando aproximadamente el 25% de los puestos de entrada de este grupo de trabajadores. En segundo lugar aparece la categoría 9 “Oficiales 3ª y Especialistas” y en tercer lugar dos categorías, la 7: “Auxiliares Administrativos” y la 10 “Peones y Asimilados”. Estas cuatro categorías dan cuenta de alrededor del 80% de todos los puestos ocupados por los hombres con Formación Profesional de Grado Superior.

En ese sentido no es posible realizar un análisis del grado de ajuste como hemos hecho para licenciados y para mujeres de la misma formación. Esto se muestra más claramente en el gráfico B.7 donde se presenta la evolución del salario real diario con la experiencia laboral en los tres primeros años de carrera para los hombres con Formación Profesional de Grado Superior en diferentes categorías profesionales.



La categoría superior en términos salariales es la 3, categoría que en principio es accesible a trabajadores con esta formación, pero que representa un porcentaje muy bajo para estos trabajadores. De todos modos en los últimos años ha cobrado mayor peso llegando a valores de aproximadamente el 3% del total de puestos de trabajo del grupo.

Si dejamos de lado esa categoría, podemos distinguir dos grupos diferentes en cuanto al nivel de salarios. En el grupo de mayores salarios están las categorías 4, 5, 8 y 9, mientras que en el grupo de menores salarios están las categorías 6, 7 y 10. Aquí vemos otra diferencia importante con las mujeres de igual formación: los hombres que se ubican en puestos de categoría 7 ganan en promedio menos que los hombres que se insertan en las categorías 8 y 9. Para las mujeres ocurre lo opuesto, las mujeres en categorías 8 y 9 perciben salarios menores que aquéllas que alcanzan puestos en la categoría 7.

Por lo tanto queda claro que si definiéramos puestos ajustados aquellos puestos en las categorías 3, 5 y 7, como en el caso de las mujeres, no encontraríamos diferencias salariales entre trabajadores ajustados y desajustados, o en todo caso encontraríamos que los trabajadores desajustados perciben mejores salarios que los trabajadores

ajustados. El motivo es justamente las bajas remuneraciones que los trabajadores de la categoría 7 perciben en comparación con las que perciben los trabajadores en las categorías 8 y 9.

Por ello no tiene sentido aplicar el modelo econométrico de las secciones anteriores a este colectivo de trabajadores, ya que no es posible hablar de ajuste de la misma manera. De acuerdo a los datos presentados lo que quizás parecería ser un “desajuste” es permanecer en la categoría 10. En todo caso un análisis por el tipo de formación recibida puede arrojar más luz sobre la inserción de estos trabajadores en puestos acordes a su formación.

## **X. Desajuste de formación de los trabajadores con formación profesional de grado medio**

El estudio de los trabajadores con Formación Profesional de Grado Medio (FPGM) es similar al realizado en la sección anterior para los trabajadores con FPGS. También para este grupo de trabajadores la inserción en términos de los requerimientos de formación de los puestos que ocupan es muy diferente para hombres y mujeres. Estas diferencias se analizan en esta sección y al igual que en la anterior se concluye que cualquier análisis del grado de ajuste de formación debe hacerse por separado para ambos sexos.

A lo largo de esta sección consideramos que una trabajadora con FPGM tiene un trabajo acorde a sus cualificaciones si se encuentra en las siguientes categorías ocupacionales: 3: “Jefes Administrativos y de Taller”, 5: “Oficiales Administrativos” o 7: “Auxiliares Administrativos”. En caso contrario decimos que hay un desajuste en términos de cualificación.

### **1. Desajuste de formación: Análisis preliminar**

En el cuadro B.18 se presenta la distribución de las trabajadoras por categoría ocupacional y cohorte de ingreso. Se puede apreciar que alrededor del 35%, con muy pequeñas variaciones por cohortes de ingreso, se sitúa en la categoría 7: “Auxiliares Administrativos”. Luego, en un segundo nivel, representando alrededor del 20% de los puestos ocupados por estas trabajadoras está la categoría 10 “Peones y Asimilados”. En tercer lugar encontramos la categoría 9 “Oficiales 3ª y Especialistas” y en cuarto lugar dos categorías: la 5 “Oficiales Administrativos”, y la 8: “Oficiales de 1ª y 2ª”.

Este cuadro nos muestra con claridad los puestos a los que efectivamente logran acceder las mujeres con esta formación. Si bien en teoría estas trabajadoras podrían ocupar puestos en la categoría 3 “Jefes Administrativos y de Taller”, el cuadro deja claro que ésta es una categoría que apenas ha alcanzado el 1% de los puestos en algún año.

**Cuadro B.18: Distribución de trabajadoras con FPGM en categorías de formación por cohorte de ingreso al mercado laboral**

	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
2000	0,4	1,1	8,6	5,8	34,6	9,1	16,3	24,2	100
2001	0,6	2,0	8,5	6,2	34,2	8,9	16,0	23,6	100
2002	0,3	1,2	8,5	8,1	34,2	8,8	16,8	22,0	100
2003	0,4	1,8	8,6	7,2	35,0	9,0	15,8	22,1	100
2004	1,1	2,1	8,4	9,5	36,6	10,5	15,1	16,8	100
2005	0,4	2,2	11,5	12,2	33,1	7,0	16,4	17,1	100
2006	0,8	2,2	8,0	12,7	36,2	7,6	13,8	18,8	100
2007	0,8	2,8	9,4	8,4	35,8	8,2	13,9	20,6	100
2008	0,7	2,5	12,3	8,5	37,6	11,0	13,3	14,0	100

**Nota:** Porcentaje de trabajadores en cada categoría ocupacional. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

En el cuadro B.19 se observa la evolución del grado de ajuste de formación por cohorte de ingreso ya que se muestra el porcentaje de trabajadoras que entran cada año al mercado laboral en un puesto acorde a su formación. Se aprecia por ejemplo que el 66% de las trabajadoras que ingresaron al mercado laboral en 2000 obtuvo un puesto en las categorías 3, 5 o 7, por lo que las consideramos en puestos acordes a su formación. En ese sentido se evidencia una mejora para las trabajadoras que ingresan al mercado laboral al final del periodo considerado, particularmente a partir de 2006, ya que la probabilidad de desajuste pasa de ser un 66% en 2000 a 54% en 2008.

**Cuadro B.19: Evolución del ajuste de formación en el inicio de la vida laboral, mujeres**

Cohorte de Entrada	Grado de Ajuste
2000	0,66
2001	0,64
2002	0,60
2003	0,61
2004	0,58
2005	0,58
2006	0,56
2007	0,52
2008	0,54

**Nota:** Porcentaje de trabajadores en categorías acordes a su nivel educativo en el puesto de entrada al mercado laboral, por cohorte de ingreso y sexo. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

Para analizar la dinámica del grado de ajuste para este grupo de trabajadoras nos centramos al igual que en la sección anterior en los tres primeros años de vida laboral y en cómo cambia el ajuste con los sucesivos empleos. En el cuadro B.20 se presenta la evolución del porcentaje de trabajadoras que en sus sucesivos empleos continúan en puestos no acordes a su formación. Así, se aprecia que el ajuste de formación mejora a medida que se pasa de un empleo al siguiente, ya que la proporción de trabajadoras no ajustadas cae con los sucesivos cambios de empleo. Si nos fijamos en las trabajadoras que han pasado por cuatro trabajos en los primeros tres años de carrera, vemos que en el primer trabajo el 61% se encontraba en un puesto no ajustado a su formación, mientras que al llegar al cuarto trabajo ese porcentaje baja al 53%.

Más allá de la mejora que parece darse con cada nuevo empleo, no se da necesariamente en todos los casos. Por ejemplo las mujeres con cinco o más empleos en los primeros tres años experimentan una reducción del desajuste entre el primer y el segundo empleo pero luego la probabilidad se mantiene prácticamente incambiada en el 57%.

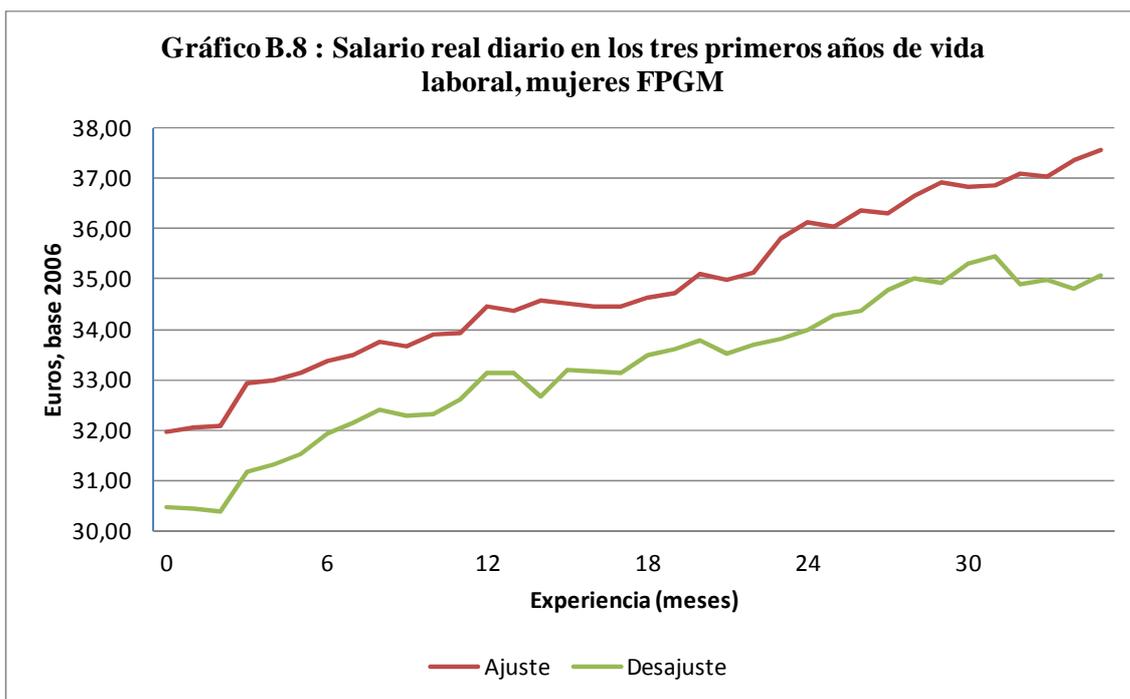
**Cuadro B.20: Evolución en sucesivos empleos del desajuste de formación durante los primeros tres años de carrera para mujeres con FPGM**

Orden	Número Total de Trabajos				
	1	2	3	4	5
1	0,51	0,54	0,56	0,61	0,61
2		0,50	0,55	0,57	0,57
3			0,54	0,54	0,58
4				0,53	0,57
5					0,57

**Nota:** Porcentaje de trabajadores en categorías menores a las correspondientes a su nivel educativo en sucesivos empleos. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

## 2. Desajuste de formación y salarios

Para complementar el análisis anterior presentamos una primera aproximación a la relación entre salario y desajuste de formación. En el gráfico B.8 se muestra la evolución de los salarios medios para trabajadoras con FPGM con y sin ajuste de formación en su primer empleo. En el gráfico se aprecia que la diferencia salarial entre ambos grupos se mantiene relativamente constante a medida que aumenta la experiencia. Las trabajadoras con ajuste de formación empiezan su vida laboral con un salario promedio de 32 euros frente a los 30,5 de las trabajadoras sin ajuste: lo que implica una diferencia salarial de 4,8%. Para dos trabajadoras con tres años de experiencia que difieren en el desajuste al comienzo de la vida laboral, esa diferencia alcanza el 7%. Este gráfico nos da una primera idea de la importancia que también aparece para las mujeres con FPGM de lograr un empleo acorde a la formación desde el inicio de la carrera.



### 3. El efecto del desajuste inicial

Para analizar el efecto del desajuste de formación inicial en los salarios de las mujeres con FPGM aplicamos el mismo análisis econométrico que en las secciones anteriores. Los resultados resumidos se presentan en el Cuadro B.21.

Se observa que el efecto del desajuste inicial sobre los salarios es negativo y en general significativo. La primera fila de coeficientes del cuadro B.21 nos muestra la diferencia de salarios entre dos mujeres sin experiencia que ingresan al mercado laboral el mismo año, que experimentan el mismo número de empleos y pasan el mismo tiempo en el desempleo a lo largo de los tres primeros años de vida laboral, que tienen la misma edad y están en una empresa de similar tamaño. Teniendo todos esos factores en cuenta, podemos concluir que la diferencia salarial que se debe al desajuste inicial varía entre 5,2% y 13,9% dependiendo de la rotación laboral.

**Cuadro B.21: Evolución del efecto del desajuste en los salarios, según número de empleos en los primeros tres años, mujeres**

	Número de Empleos			
	1	2	3	4+
Desajuste Inicial	-0,0522*	-0,1390***	-0,0891***	-0,0762***
	-0,0275	-0,0190	-0,0192	-0,0122
DI * experiencia	-0,0034**	0,0038***	0,0002	0,0038***
	-0,0016	-0,0010	-0,0012	-0,0009
Observaciones	22.521	20.673	18.616	44.031

**Nota: La variable dependiente es el logaritmo del salario real diario. Errores robustos, agrupados por empresa entre paréntesis. Niveles de significatividad: \*\*\* 99%, \*\* 95%, \*90%.**

Para capturar la dinámica del efecto del desajuste inicial, como se explica anteriormente, se incluyen interacciones de esa variable con la experiencia y la experiencia al cuadrado. Se observa que en el caso de las mujeres con FPGM no sólo es significativo el efecto del desplazamiento inicial sino también sus interacciones con los meses de experiencia.<sup>11</sup>

Estos resultados implican que, dado el signo positivo de la interacción con la variable experiencia que se encuentra en casi todos los casos, el efecto del desajuste inicial se hace menos importante con el avance de la carrera. Este resultado implica que a medida que aumenta la experiencia, el salario de una trabajadora que comenzó en una situación de desajuste se acerca al salario de una trabajadora similar que comenzó en una situación de ajuste. Por ejemplo, los coeficientes de la segunda columna del cuadro B.21 sirven para comparar a dos mujeres con FPGM que en sus primeros tres años de trabajo tuvieron dos empleos diferentes. De acuerdo a esos coeficientes, la diferencia de salario entre estas dos mujeres al comienzo de su vida laboral era de 13,9%, al cabo de un año (12 meses de experiencia), y es de 9,8% y a los tres años ha disminuido al 5%.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> La interacción con el término cuadrático no es significativa y no se incluye en este cuadro.

<sup>12</sup> La diferencia para distintos niveles de experiencia se computa usando los coeficientes de la tabla, sumando al coeficiente del desajuste inicial, el segundo coeficiente multiplicado por los meses de experiencia correspondientes.

Por lo tanto también para las mujeres con FPGM detectamos diferencias importantes en los salarios y la rotación entre trabajadoras ajustadas y desajustadas, si bien esas diferencias parecen menores que en el caso de los licenciados (recordemos que las diferencias de salario al inicio de la carrera para las trabajadoras licenciadas variaban entre un 28% y un 45%). De todos modos, y al igual que para las licenciadas, las diferencias salariales que surgen al comienzo de la carrera no desaparecen al menos en los tres primeros años de vida laboral.

Como adelantamos, los hombres con FPGM presentan una situación diferente de las mujeres con su misma formación. La principal diferencia que destacamos aquí tiene que ver con su inserción en puestos de distinto requerimiento de formación. El Cuadro B.22 presenta la distribución de estos trabajadores por categoría ocupacional y cohorte de ingreso.

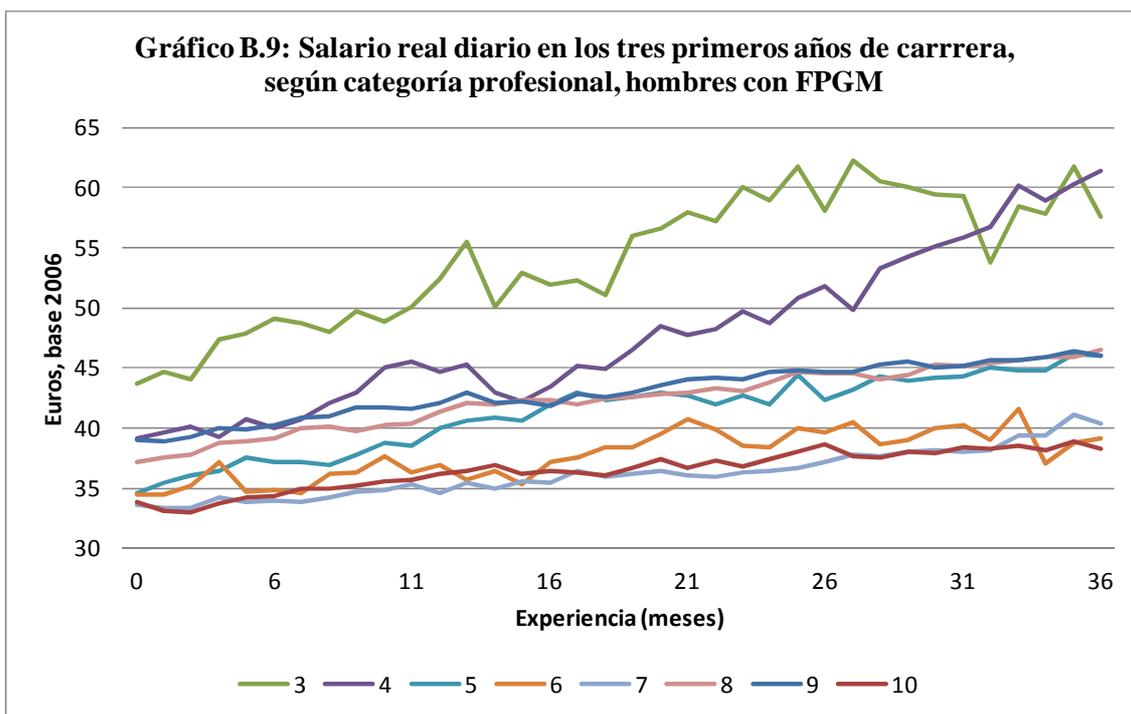
**Cuadro B.22: Distribución de trabajadores con FPGM en categorías de formación por cohorte de ingreso al mercado laboral**

	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
2000	0,7	1,1	4,5	4,6	10,7	26,0	26,0	26,5	100
2001	0,7	1,2	4,9	4,0	7,4	24,3	23,0	34,4	100
2002	1,0	1,2	6,4	5,1	6,5	22,4	26,4	31,0	100
2003	0,4	1,4	6,0	3,6	9,9	23,1	26,0	29,6	100
2004	0,8	1,0	4,1	3,4	8,3	21,7	30,0	30,6	100
2005	0,5	1,7	3,2	3,8	8,3	26,7	24,5	31,3	100
2006	1,2	1,5	4,4	4,4	10,4	24,9	25,5	27,8	100
2007	0,6	1,3	4,4	4,8	10,1	19,9	26,0	32,9	100
2008	1,7	1,3	3,5	5,9	10,3	21,3	31,1	25,0	100

Nota: Porcentaje de trabajadores en cada categoría ocupacional. Jóvenes entre 18 y 35 años. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la MCVL.

Del cuadro se desprende claramente que las categorías ocupadas por los hombres son diferentes a las ocupadas por las mujeres. Las categorías 8 “Oficiales de 1ª y 2ª”, 9 “Oficiales 3ª y Especialistas” y 10 “Peones y Asimilados” son las de mayor peso, representando cada una aproximadamente el 25% de los puestos de entrada de este grupo de trabajadores, con algunas variaciones por año de entrada. En un segundo lugar aparece la categoría 7: “Auxiliares Administrativos”. Estas cuatro categorías dan cuenta de casi el 80% de todos los puestos ocupados por los hombres con FPGM.

En ese sentido, y al igual que para el caso de los hombres con FPGS, no es posible realizar un análisis del grado de ajuste como hemos hecho para licenciados y para mujeres con FPGS y FPGM. Esto se muestra más claramente en el gráfico B.9 donde se ve la evolución del salario real diario con la experiencia laboral en los tres primeros años de carrera para los hombres con FPGM en diferentes categorías profesionales.



Las categorías superiores en términos salariales son la 3 y la 4, categorías que en principio son accesibles a trabajadores con esta formación, pero que en la práctica representan un porcentaje muy bajo de estos trabajadores. Si nos fijamos en el cuadro B.22 podemos ver que si bien en los últimos años ha cobrado mayor peso los puestos en esta categoría no representan más del 3% del total de puestos de trabajo del grupo.

Si dejamos de lado esas dos categorías, podemos distinguir dos grupos diferentes en cuanto al nivel de salarios. En el grupo de mayores salarios están las categorías 5, 8 y 9, mientras que en el grupo de menores salarios están las categorías 6, 7 y 10. Aquí vemos otra diferencia importante con las mujeres de igual formación: para los hombres con FPGM un puesto en la categoría 7 implica percibir un salario relativamente bajo, comparable a los salarios recibidos en la categoría 10. Para las mujeres ocurre lo opuesto, conseguir un puesto en la categoría 7 significa, en promedio, percibir salarios mayores que en puestos en categorías 8 y 9. Como se ha comentado en otras partes de este estudio, las pautas observadas en los salarios de los hombres con formación profesional responden en gran medida a la concentración de estos trabajadores en los que podemos llamar “oficios” (fontanería, electricidad, albañilería, etc.). Generalmente, las mujeres tienen escasa presencia en estos empleos.

Por lo tanto queda claro que si definiéramos puestos ajustados aquellos puestos en las categorías 3, 5 y 7, como en el caso de las mujeres, no encontraríamos diferencias salariales entre trabajadores ajustados y desajustados, o en todo caso encontraríamos que los trabajadores “desajustados” perciben mejores salarios que los trabajadores “desajustados”. El motivo es justamente las bajas remuneraciones que los trabajadores de la categoría 7 perciben en comparación con las que perciben los trabajadores en las categorías 8 y 9.

Por ello no tiene sentido aplicar el modelo econométrico de las secciones anteriores a este colectivo de trabajadores, ya que no es posible hablar de ajuste de la misma manera. De acuerdo a los datos presentados lo que quizás parecería ser un “desajuste”, al igual que para los hombres con FPGS es permanecer en la categoría 10 o incluso en la categoría 7. En todo caso un análisis por el tipo de formación recibida puede arrojar más luz sobre la inserción de estos trabajadores en puestos acordes a su formación.

## Conclusiones e implicaciones para la política pública

Este estudio se ha dividido en dos partes. En la parte A se ha realizado un análisis descriptivo de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales para profundizar en los tres aspectos que se consideran relevantes para investigar la inserción laboral de los titulados: la dinámica del empleo, la dinámica del salario y el vínculo entre estos dos aspectos que es la calidad del ajuste entre la oferta y la demanda. En la parte B se ha avanzado en el análisis con métodos econométricos que arrojan luz sobre la inserción de titulados universitarios y los titulados de formación profesional. Aunque el enfoque en esta segunda parte es netamente econométrico, se abordan también los tres aspectos relevantes para entender los elementos que configuran la inserción de los titulados, esto es, la dinámica del empleo, la estructura y evolución de los salarios y la calidad del ajuste a lo largo de los primeros años de la carrera profesional.

Los resultados más destacados de este estudio se pueden resumir en los siguientes:

1. *Sobre los flujos de entradas al primer empleo.* Dos hechos muy destacados en estos gráficos son los siguientes: a) La fuerte caída de las entradas desde el inicio de la crisis y b) la fuerte entrada de trabajadores con estudios de licenciatura en la Comunidad de Madrid en comparación con el conjunto de España. Este último hecho se hace más patente entre las mujeres. Hay un aumento de entradas de trabajadores con formación profesional en la comunidad de Madrid. Esto sucede sobre todo para los titulados en formación profesional de grado superior en los últimos años. En particular, destacan estos aumentos entre las mujeres.

2. *Sobre la duración del primer empleo.* Más del cincuenta por ciento de los trabajadores de todas las titulaciones consideradas en este estudio mantienen el empleo continuado durante al menos dos años. Las diferencias por la forma de acceso al primer empleo son más notables entre los individuos con formación profesional de grado superior. Entre ellos, la probabilidad de mantener el empleo continuado es mayor entre los trabajadores que han accedido al empleo en el tercer intento o más.

El resultado indicado podría explicarse por el hecho de que cuando estos trabajadores tienen experiencias laborales anteriores a lo que hemos considerado como el primer empleo su capacidad para permanecer en el empleo de forma continuada aumenta

significativamente debido a que la empresa valora muy positivamente esa experiencia laboral previa. El 54% de los hombres licenciados permanecen en el primer periodo de empleo de forma continuada por al menos 3 años; entre las mujeres licenciadas la cifra es 47%.

Cuando se calcula la media y la mediana de la duración en meses de cada periodo de empleo cruzando el número de periodos de empleo con el orden de los mismos, los resultados muestran que la duración media es mayor cuando la rotación es menor y que la duración, tanto medida con la media como con la mediana, aumenta paulatinamente con el orden de los periodos de empleo. Esto ocurre tanto para hombres como para mujeres y se observa con la misma claridad tanto en la Comunidad de Madrid como en el conjunto de España.

3. *Sobre el salario de entrada y su evolución.* Durante el primer año, el incremento del salario supera el 10% en muchos casos. Hay diferencias por niveles educativos y entre hombres y mujeres para un mismo nivel educativo. Es muy destacado el incremento del salario al cabo de dos años de empleo continuado. Entre los trabajadores con formación profesional el incremento del salario al cabo de dos años se acerca al 20% y entre los trabajadores con estudios universitarios se acerca al 30%. Estos resultados demuestran que cuando se considera el salario de inserción después de superar la primera etapa de contacto con el mercado de trabajo (primeros meses del primer empleo) los niveles que se observan son muy superiores a lo que podríamos llamar propiamente el salario de entrada.

4. *Sobre el desajuste en el empleo de los licenciados.* El ajuste en el mercado de trabajo de los licenciados mejora a lo largo de los sucesivos periodos de empleo, acercándose al porcentaje máximo de ajuste. Éste lo experimentan los trabajadores para quienes el primer empleo observado en los datos cumple los requisitos impuestos para considerarlo con la suficiente entidad como para marcar el inicio de la vida laboral del individuo. Dicho porcentaje es 56% entre los hombres y 52% entre las mujeres.

La calidad del ajuste en el mercado de trabajo es un objetivo primordial de los trabajadores más jóvenes, lo que les lleva a una mayor rotación en el mercado de trabajo. El éxito en conseguir empleos que se ajustan en mayor medida a sus cualificaciones se refleja en el avance profesional cuyo mejor indicador es el salario. La

mejora salarial en los primeros años de carrera se ha documentado en las secciones anteriores.

5. *Sobre el análisis descriptivo de la dinámica del desajuste formativo.* Todos los grupos de trabajadores experimentan mejoras salariales a medida que avanzan en su carrera laboral (recordemos que estamos utilizando salarios en términos reales). Los salarios al año y a los dos años de haber ingresado al mercado laboral son más altos en un orden de magnitud en el entorno del 20%.

6. *Sobre el análisis econométrico del desajuste de formación de los licenciados y los salarios.* El desajuste al comienzo de la vida laboral tiene un efecto negativo importante en el salario de entrada. Los hombres que experimentan un desajuste inicial perciben en promedio un salario entre un 28% y un 40% menor, dependiendo de la rotación laboral. Para las mujeres los resultados son similares, aunque las diferencias son algo mayores, variando entre un 28% y un 45%.

El análisis del desajuste de formación muestra con claridad la importancia del primer empleo en el futuro de la carrera laboral de los trabajadores jóvenes. Hemos encontrado que existen diferencias importantes en cuanto a rotación laboral y salarios entre los trabajadores que logran un puesto ajustado a su formación y aquéllos que no.

### ***Las implicaciones para la política pública***

Este estudio demuestra que todos los esfuerzos destinados a mejorar el grado de ajuste entre las cualificaciones del trabajador y los requerimientos del puesto de trabajo al inicio de la carrera profesional contribuyen al incremento de la productividad y por lo tanto benefician tanto al trabajador como a la empresa. Los resultados también indican que el ajuste mejora de forma notable con la movilidad de los trabajadores. En este sentido, todas las políticas que favorezcan la movilidad, incluyendo la movilidad geográfica, están contribuyendo a los incrementos de la productividad. La consecuencia es un aumento considerable del salario. Es decir, un mal ajuste supone una pérdida de ingresos en la inserción que no se recupera, al menos en los primeros años de vida laboral.

Todo lo dicho justifica un esfuerzo específico de la política de empleo por mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, especialmente en lo que se refiere al

primer empleo. Los resultados obtenidos en este estudio sugieren que la clave está en que los primeros pasos en el mercado de trabajo pues son determinantes para el resto de la carrera profesional.

## Referencias bibliográficas

Antonio Casquero Tomás, M<sup>a</sup> Dolores García Crespo y M<sup>a</sup> Lucía Navarro Gómez, 2010. “Especialización educativa e inserción laboral en España”, *Estadística Española*, vol. 52, n° 175, 2010, págs. 419 a 467

Juan J. Dolado, Florentino Felgueroso y Juan F. Jimeno, 2000. "Youth labour markets in Spain: Education, training, and crowding-out," *European Economic Review*, Elsevier, vol. 44(4-6), págs. 943-956, mayo.

Pieter Gautier, Gerard J. van den Berg, Jan C. van Ours y Geert Ridder, 2002. “Worker turnover at the firm level and crowding out of lower educated workers” *European Economic Review*, Elsevier, vol. 46, págs. 523–538.

Audrey Light y Kathleen McGarry, 1998. “Job Change Patterns and the Wages of Young Men”, *The Review of Economics and Statistics*, vol. 80, n° 2 (mayo, 1998), págs. 276-286.

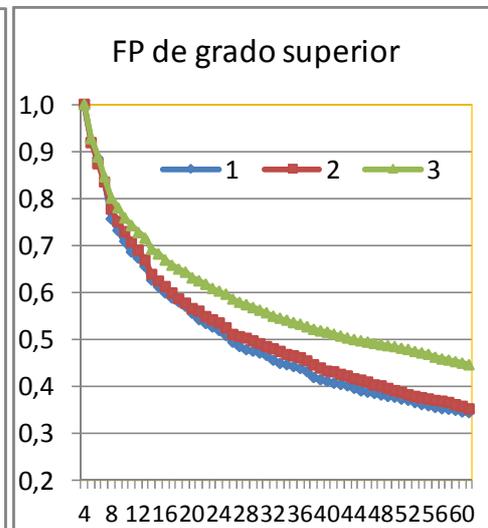
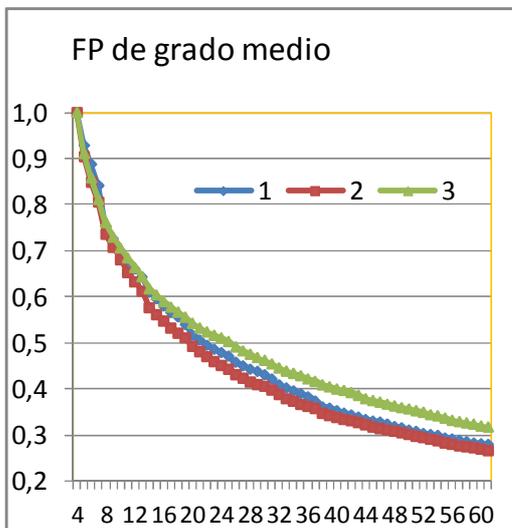
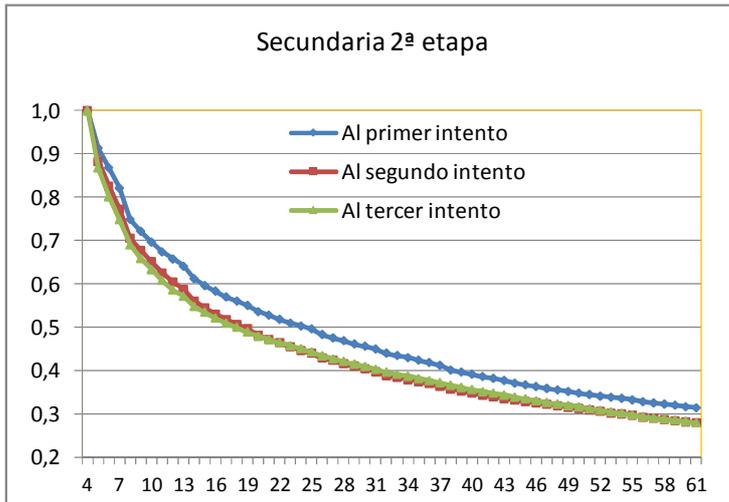
Derek Neal, 1999. “The Complexity of Job Mobility among Young Men”, *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 2 (abril, 1999), pp. 237-261.

Robert H. Topel y Michael P. Ward, 1992 “Job Mobility and the Careers of Young Men”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 2 (mayo, 1992), págs. 439-479.

## Anexo de cuadros y gráficos

### 1. La duración del primer empleo

Gráfico A.3 Tasas de supervivencia en el primer empleo según forma de acceso al mismo y titulaciones. Hombres



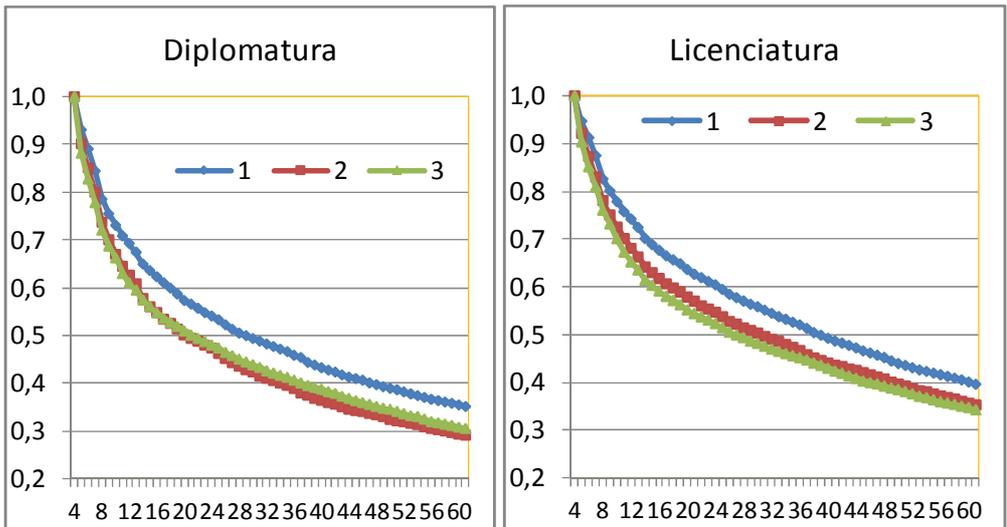
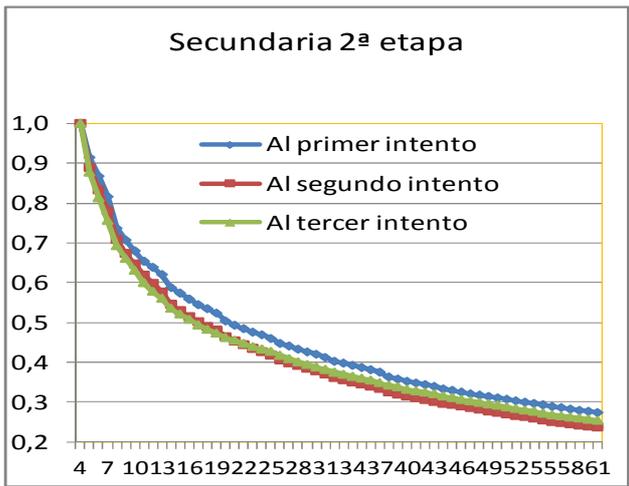


Gráfico A.4 Tasas de supervivencia en el primer empleo según forma de acceso al mismo y titulaciones. Mujeres



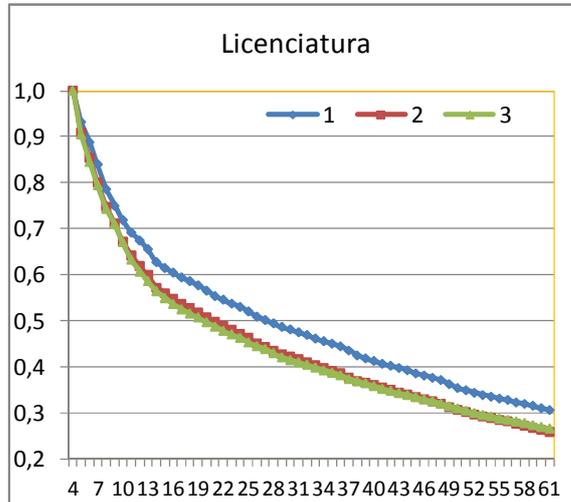
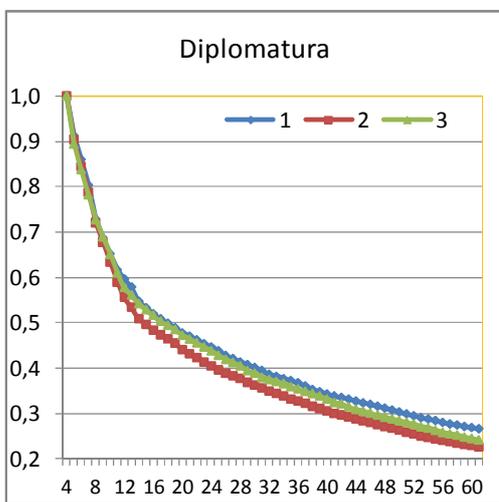
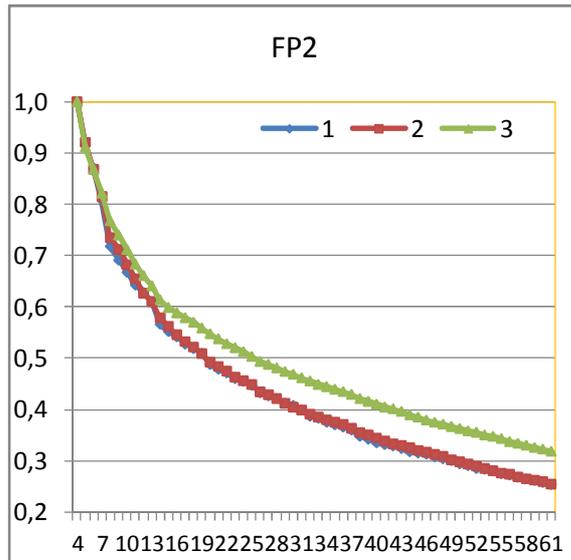
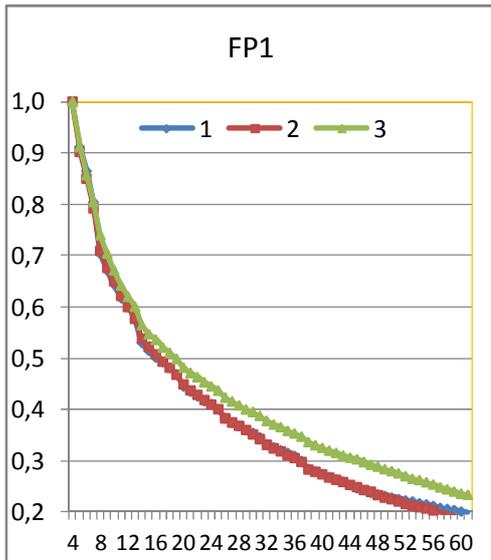


Gráfico A.5a Tasas de supervivencia de licenciados según periodos de empleo.  
Hombres

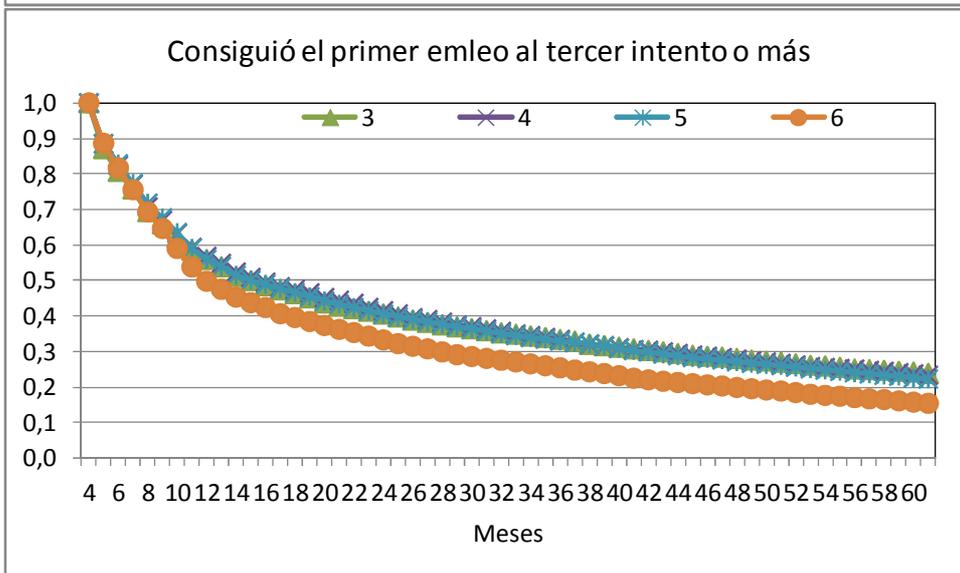
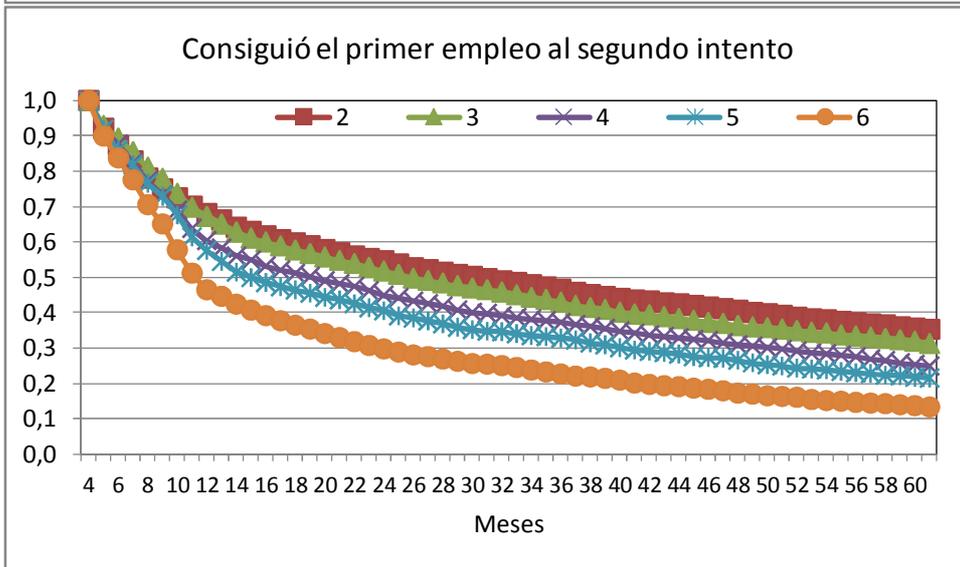
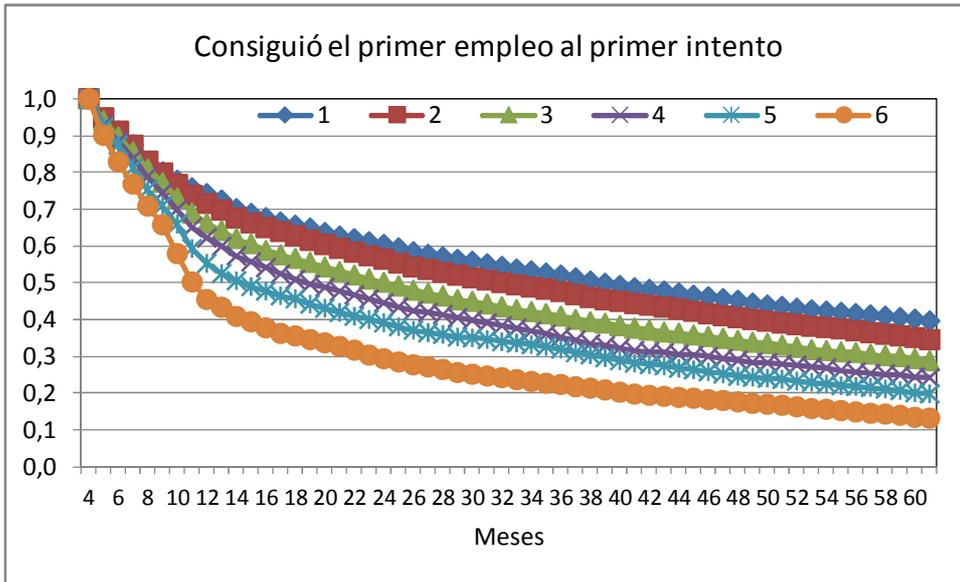
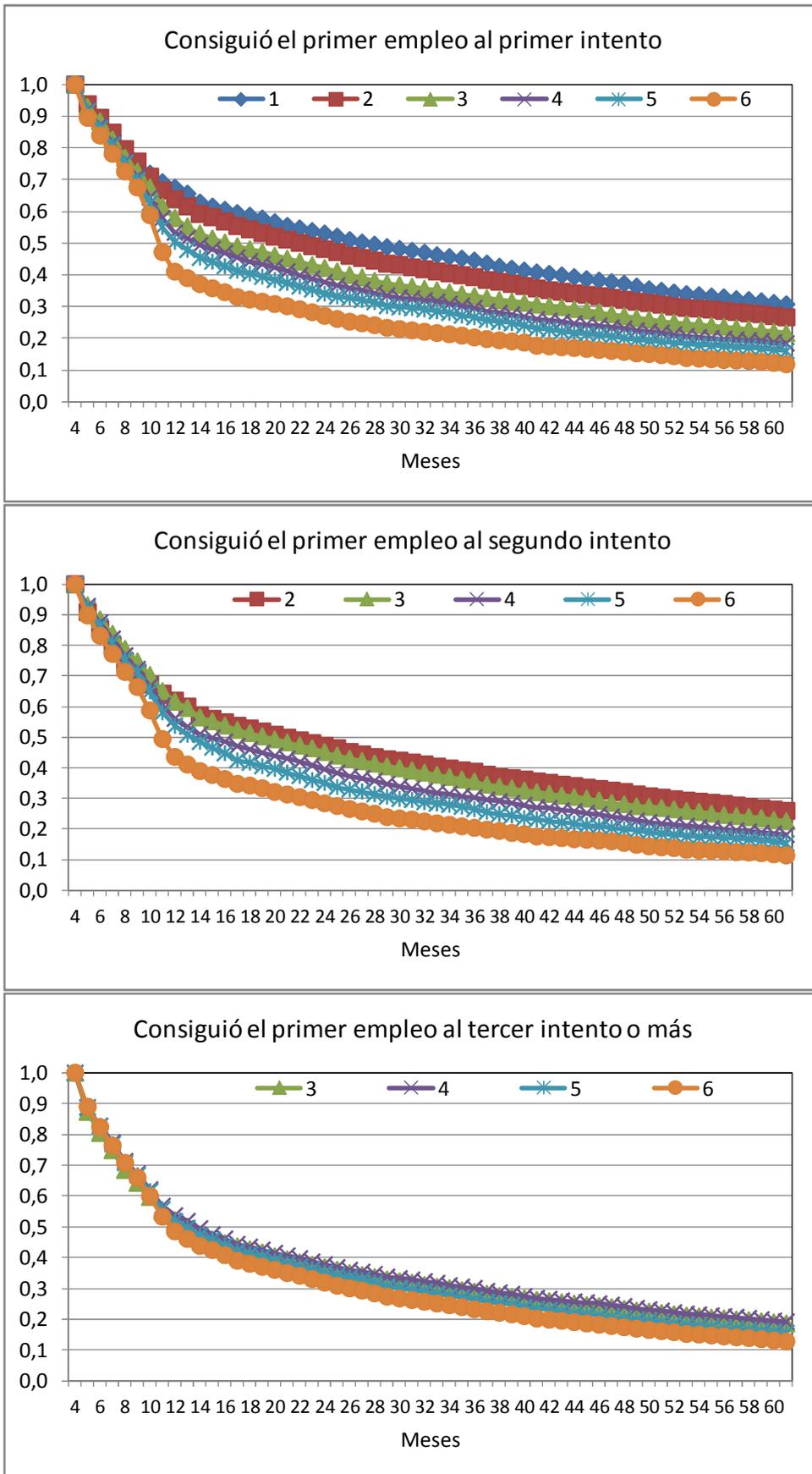


Gráfico A.5b Tasas de supervivencia de licenciados según periodos de empleo. Mujeres



Cuadro A.3a **Media** de la duración en meses de cada periodo sucesivo de empleo según el número de periodos de empleo, el orden de los periodos de empleo y la forma de inserción. Hombres

Número de periodos de empleo	Al primer intento						Al segundo intento						Al tercer intento o más					
	Primer periodo de empleo	2º	3º	4º	5º	6º	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	136																	
2	41	101						117										
3	29	30	83					37	88						108			
4	24	20	26	69				25	27	73					24	86		
5	20	17	18	22	61			21	18	24	62				14	22	73	
6	16	12	12	12	14	20		15	11	13	14	20			8	9	12	20
Total	67	47	38	32	28	20		55	39	33	28	20			27	27	26	20

Nota: El orden de los periodos de empleo indica cuándo se mide la duración en los sucesivos periodos.

Cuadro A.3b **Mediana** de la duración en meses de cada periodo sucesivo de empleo según el número de periodos de empleo, el orden de los periodos de empleo y la forma de inserción. Hombres

Número de periodos de empleo	Al primer intento						Al segundo intento						Al tercer intento o más					
	Primer periodo de empleo	2º	3º	4º	5º	6º	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	130																	
2	22	86						113										
3	14	13	66					18	75						104			
4	12	8	10	51				13	11	58					8	76		
5	10	7	8	9	40			11	8	10	46				5	8	59	
6	9	6	7	6	7	7		8	6	6	7	7			3	4	4	7
Total	29	15	11	10	9	7		22	12	10	9	7			5	6	7	7

Nota: El orden de los periodos de empleo indica cuándo se mide la duración en los sucesivos periodos.

Cuadro A.4a **Media** de la duración en meses de cada periodo sucesivo de empleo según el número de periodos de empleo, el orden de los periodos de empleo y la forma de inserción. Mujeres

Número de periodos de empleo	Al primer intento						Al segundo intento						Al tercer intento o más					
	Primer periodo de empleo	2º	3º	4º	5º	6º	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	117																	
2	39	80						94										
3	28	26	67					36	68						85			
4	22	18	22	56				25	24	54					22	67		
5	19	14	16	19	48			19	17	20	47				14	20	55	
6	16	11	11	11	12	17		15	11	11	12	17			8	9	11	18
Total	52	35	30	25	23	17		43	30	25	22	17			21	21	20	18

Nota: El orden de los periodos de empleo indica cuándo se mide la duración en los sucesivos periodos.

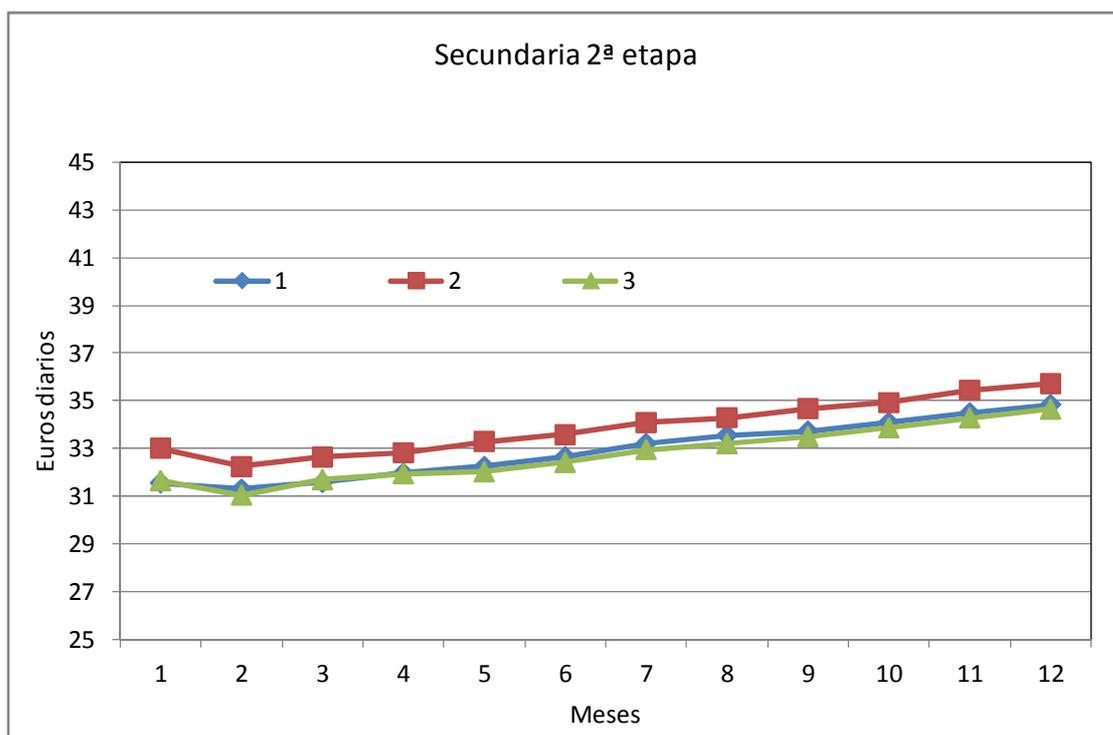
Cuadro A.4b **Mediana** de la duración en meses de cada periodo sucesivo de empleo según el número de periodos de empleo, el orden de los periodos de empleo y la forma de inserción. Mujeres

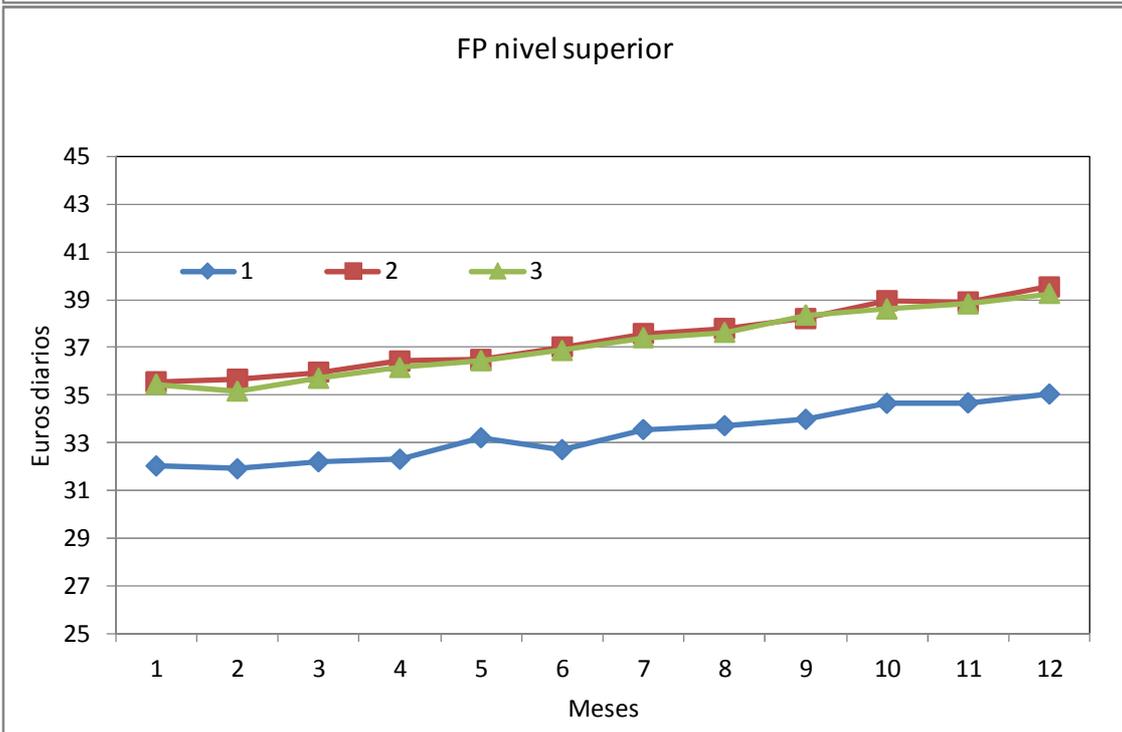
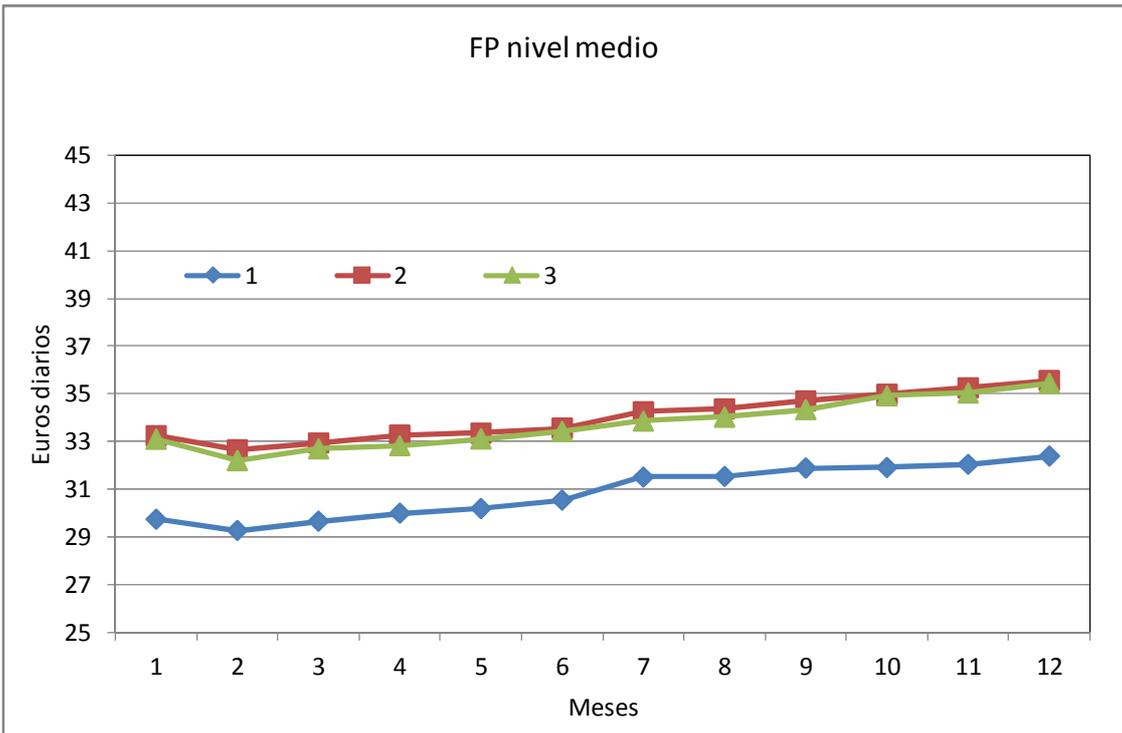
Número de periodos de empleo	Al primer intento						Al segundo intento						Al tercer intento o más					
	Primer periodo de empleo	2º	3º	4º	5º	6º	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	104																	
2	21	61						82										
3	13	11	47					19	52						72			
4	12	8	10	38				13	10	39					8	52		
5	10	7	8	9	29			10	8	10	33				5	8	39	
6	8	6	6	6	7	7		8	6	6	7	7			3	4	5	7
Total	21	11	10	9	9	7		17	10	9	9	7			5	6	6	7

Nota: El orden de los periodos de empleo indica cuándo se mide la duración en los sucesivos periodos.

## 2. El salario de entrada y su evolución

Gráfico A.6a Salario diario durante los primeros 12 meses en el primer empleo según forma de acceso al mismo y titulación. Hombres





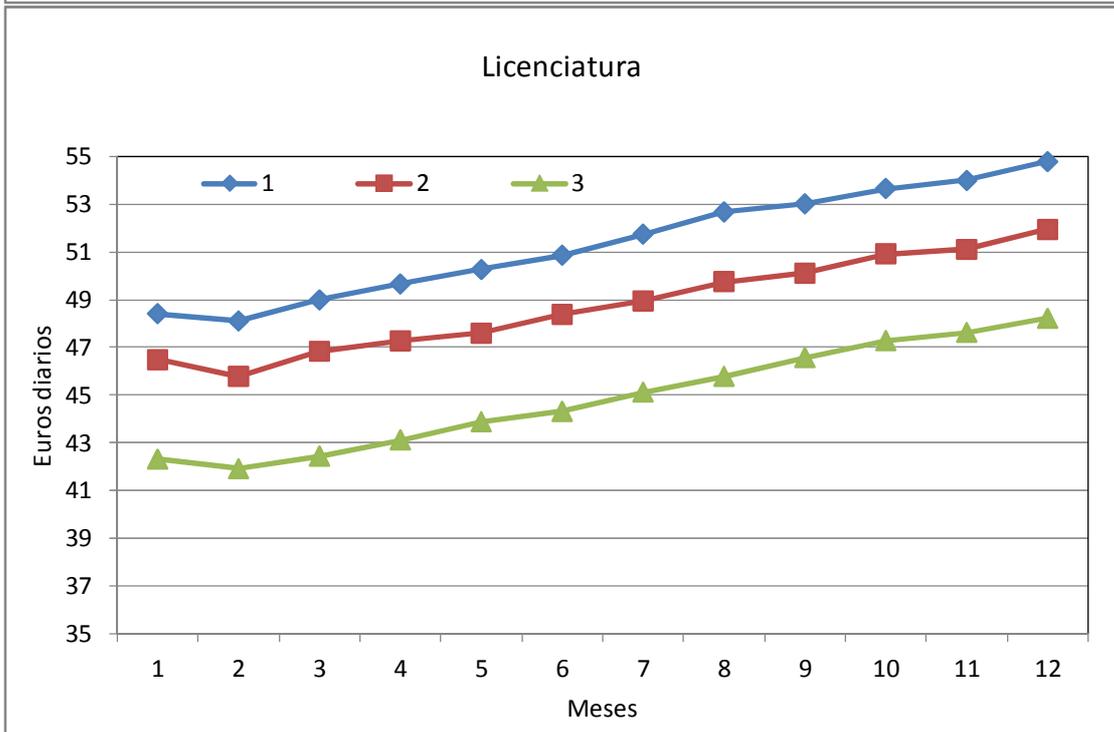
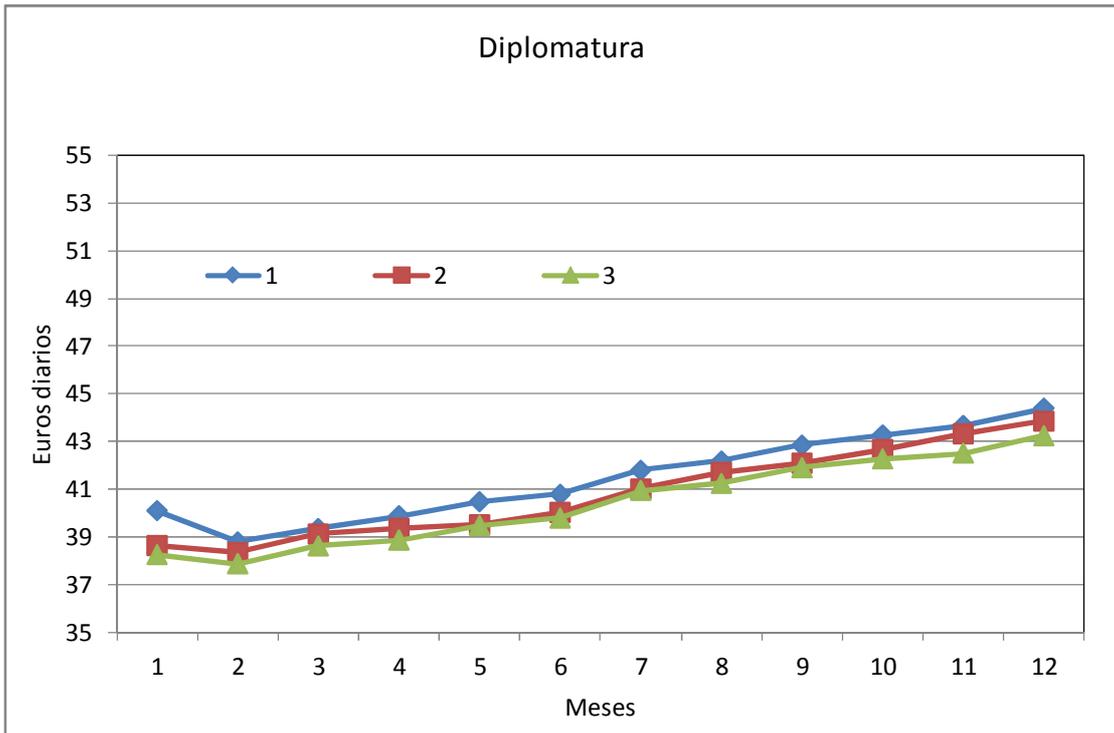
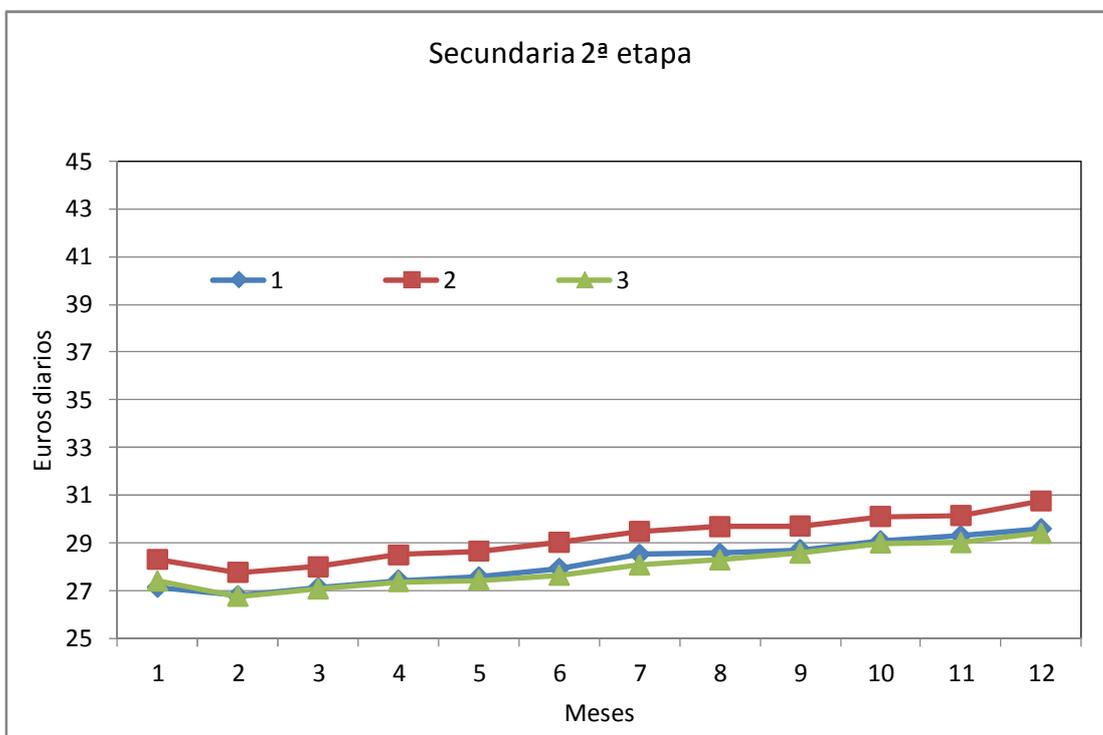
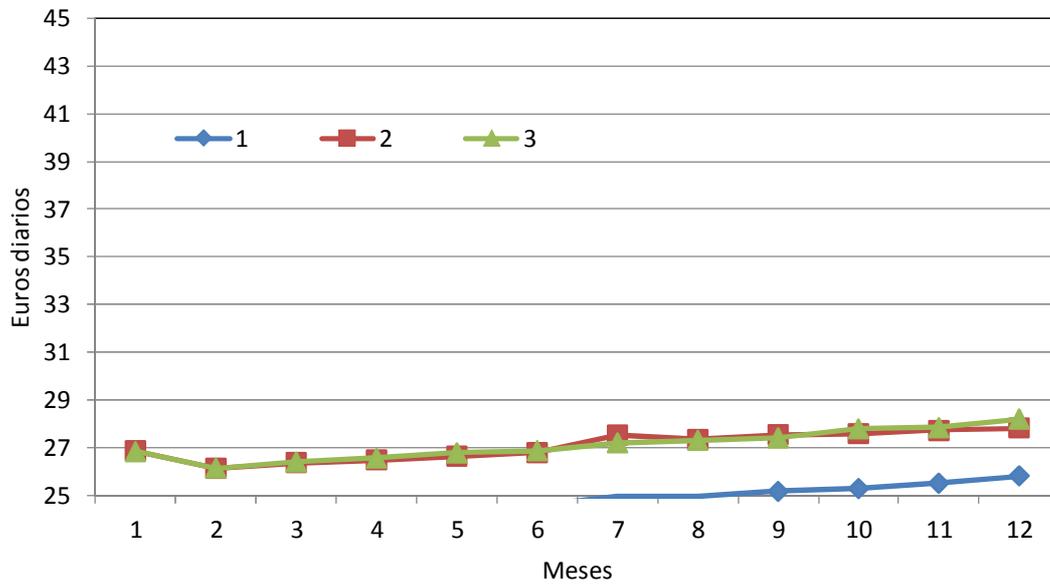


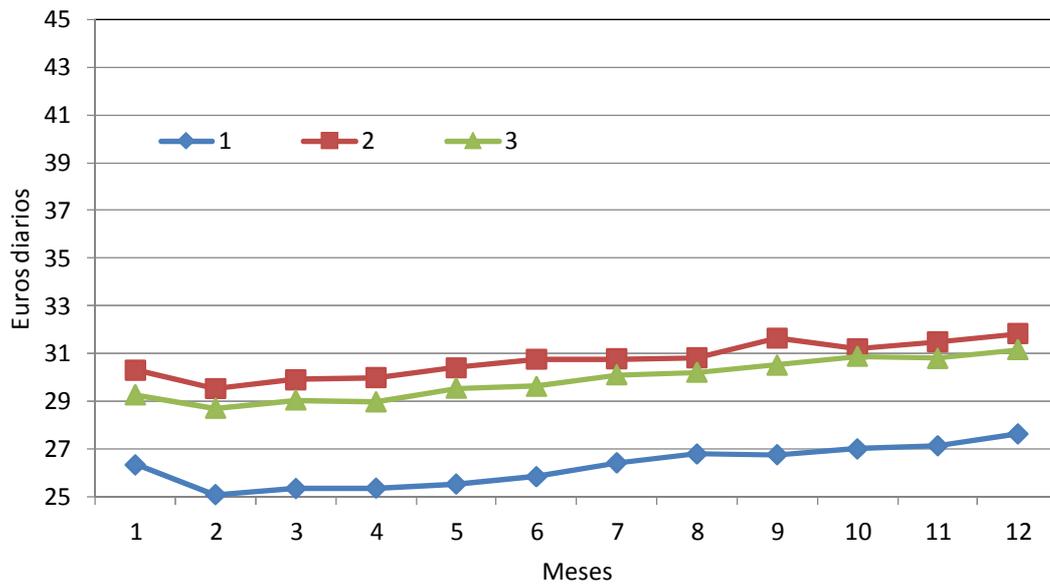
Gráfico A.6b Salario diario durante los primeros 12 meses en el primer empleo según forma de acceso a mismo y titulación. Mujeres



FP de grado medio



FP de grado superior



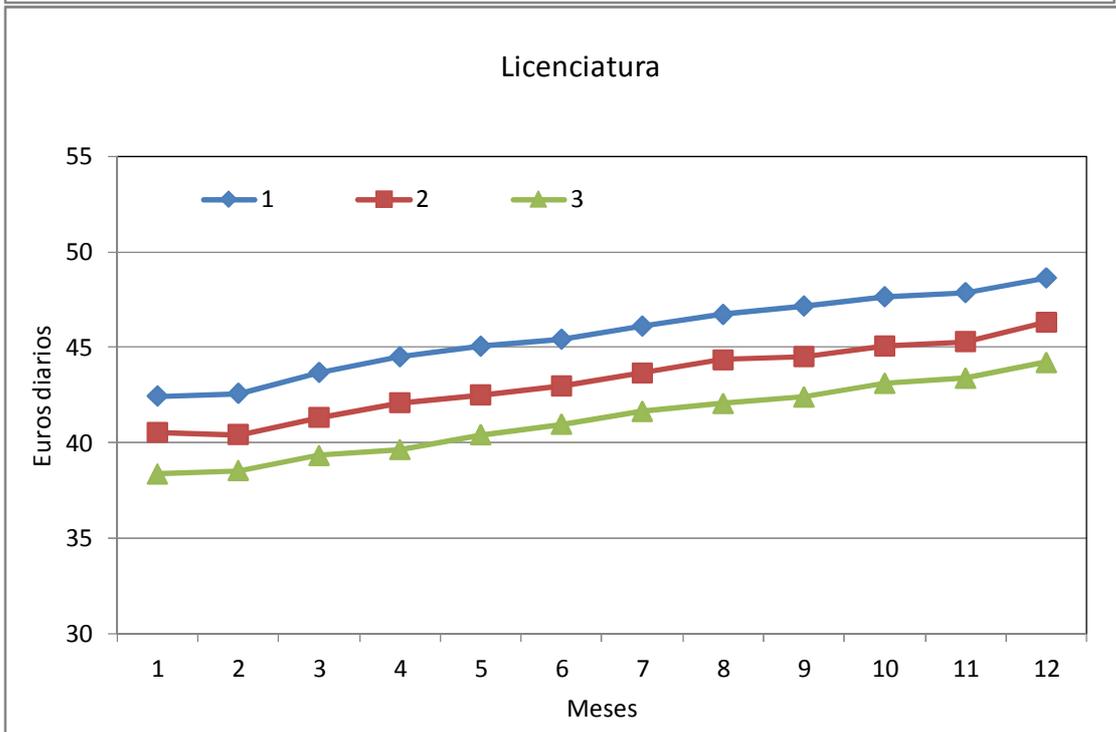
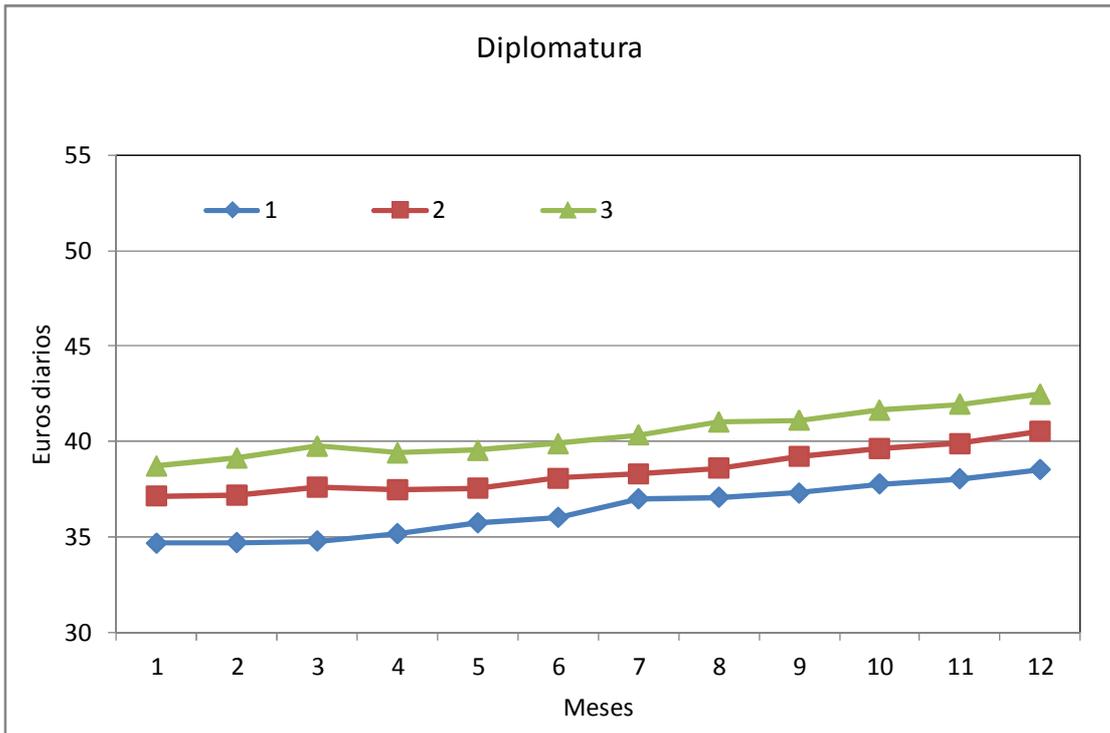


Gráfico A.7a Incremento de la base de cotización real al cabo del primer año de empleo continuado

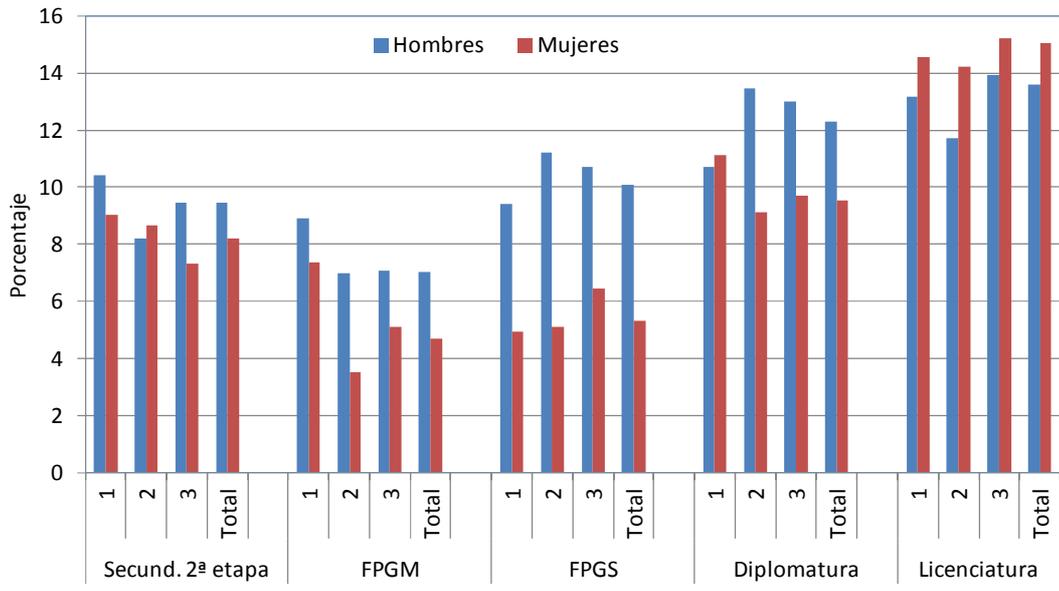


Gráfico A.7b Salario diario durante los primeros **12 meses** en el primer empleo. Todas las formas de acceso a éste. Hombres

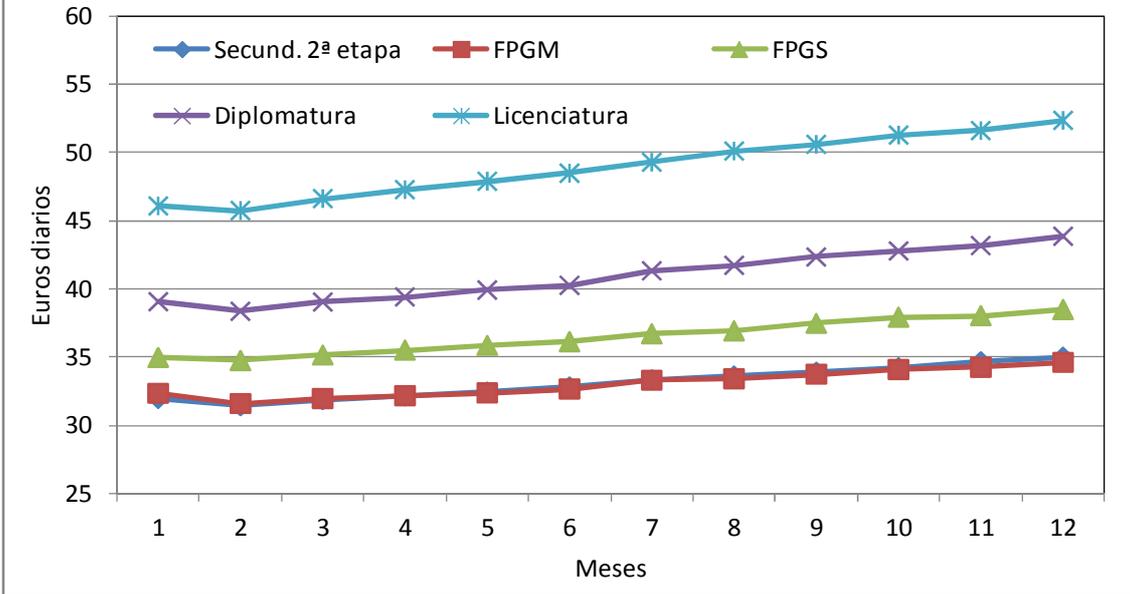


Gráfico A.7c Salario diario durante los primeros **12 meses** en el primer empleo. Todas las formas de acceso a éste. Mujeres

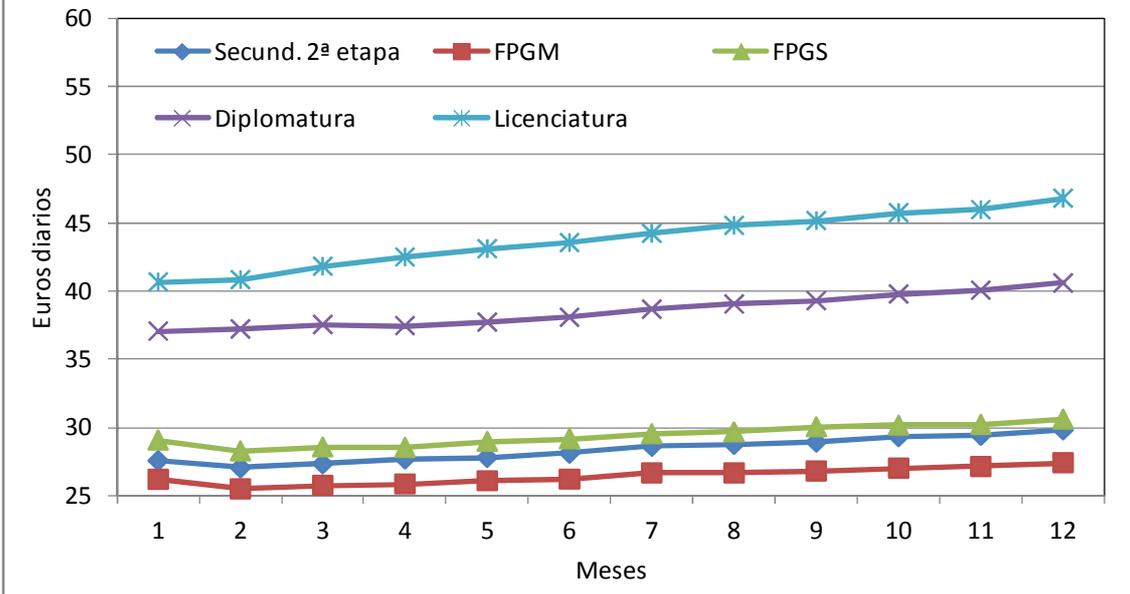
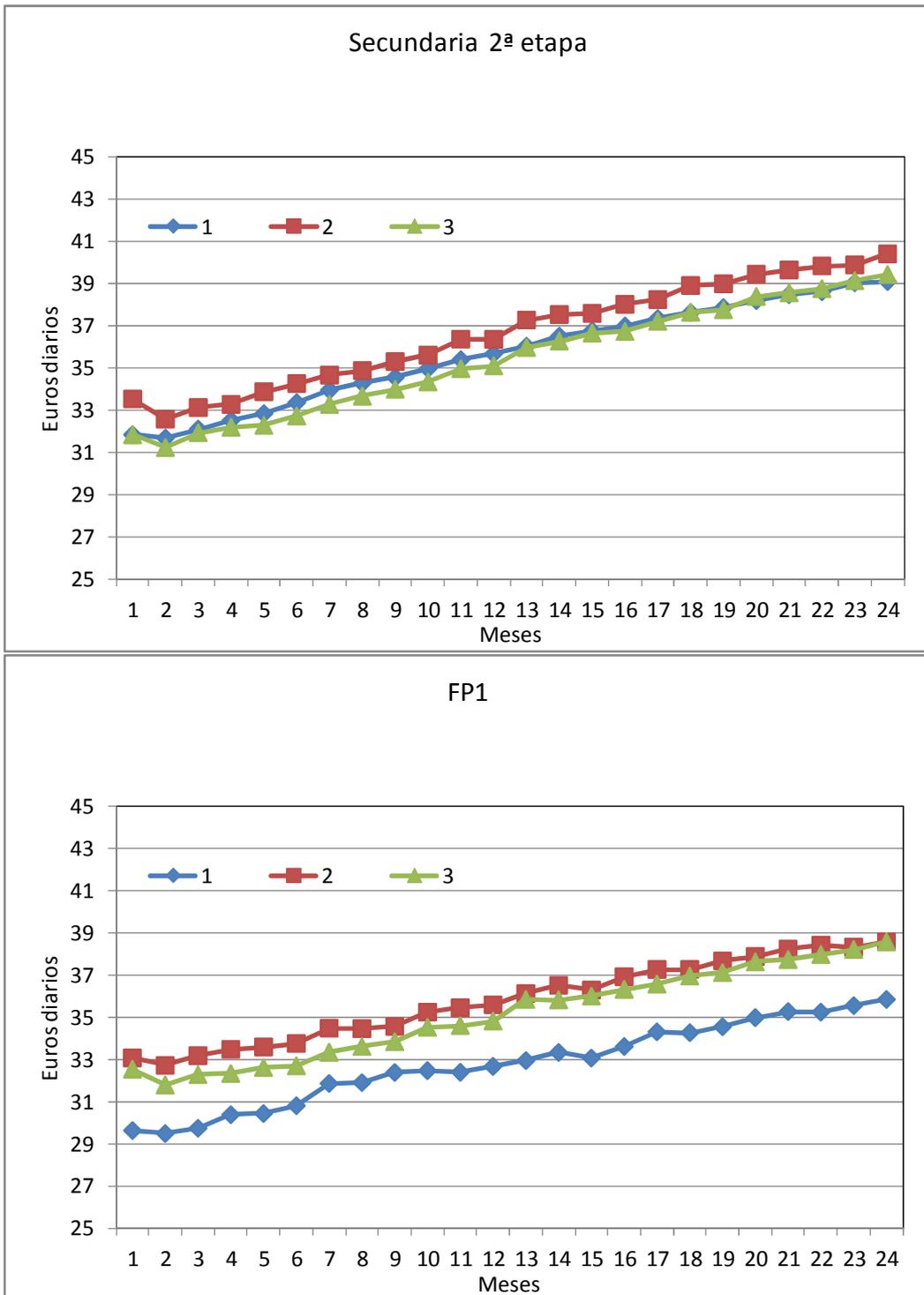
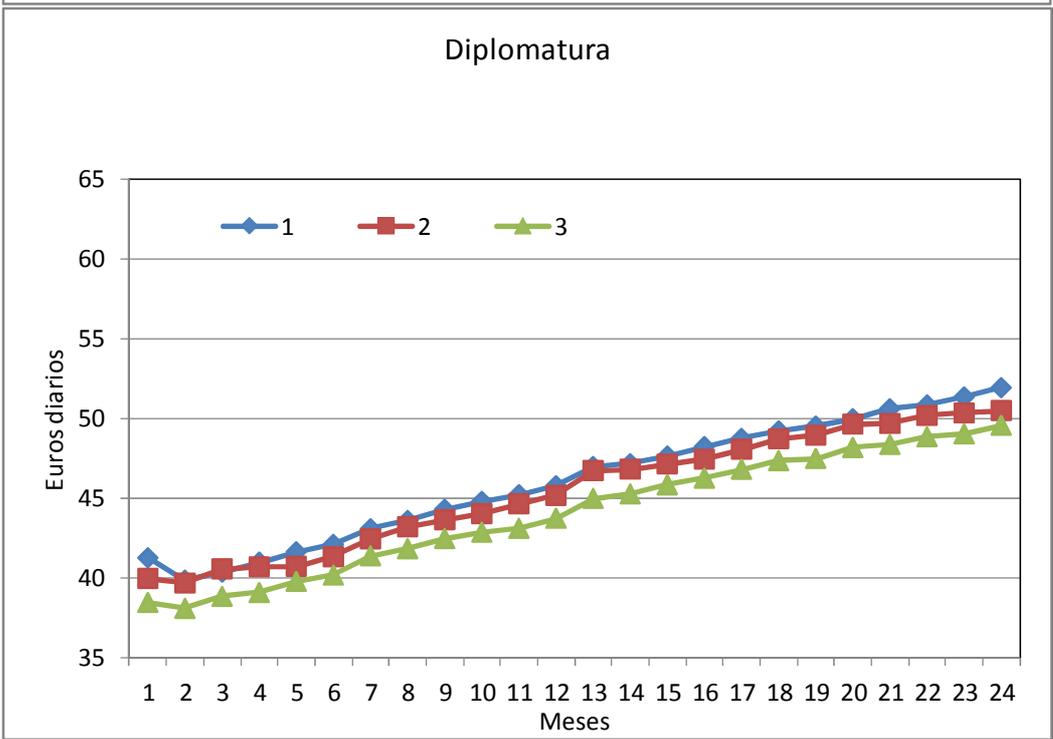
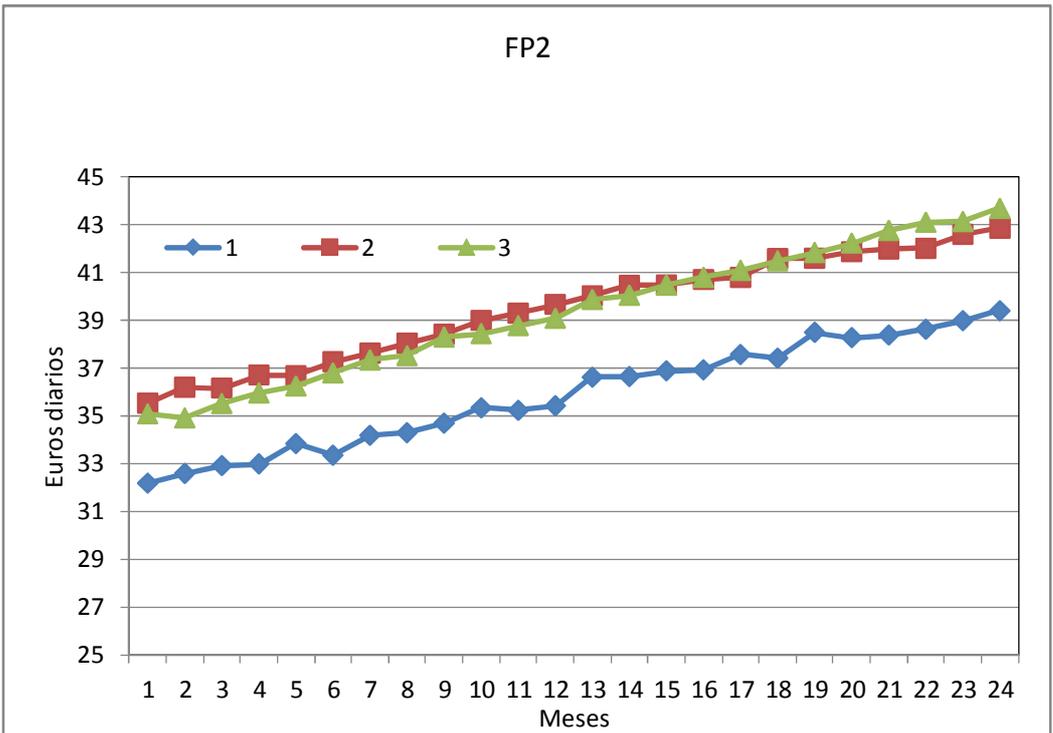


Gráfico A.8a Salario diario durante los primeros 24 meses en el primer empleo según forma de acceso al mismo y titulación. Hombres





### Licenciatura

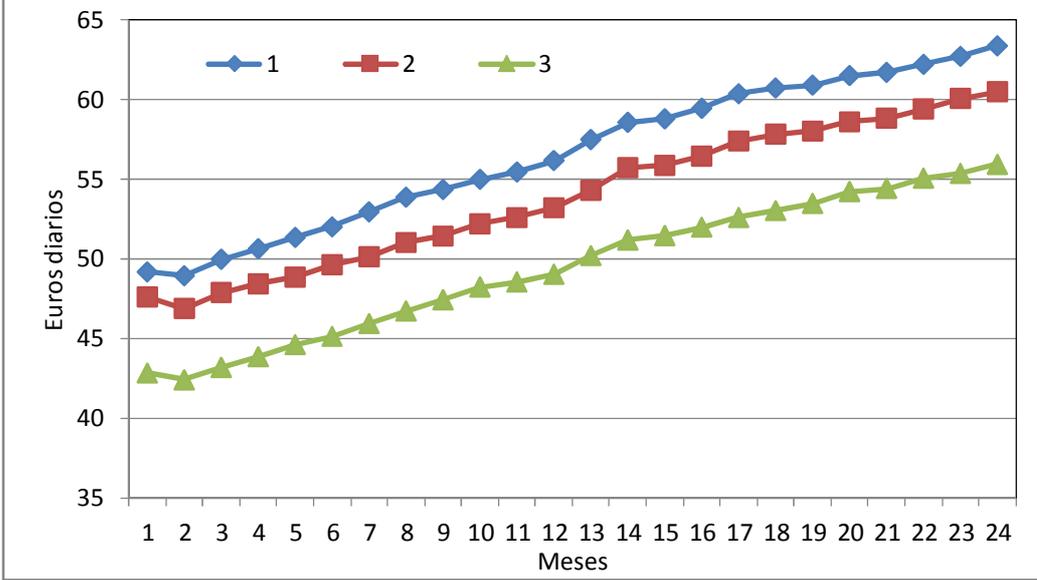
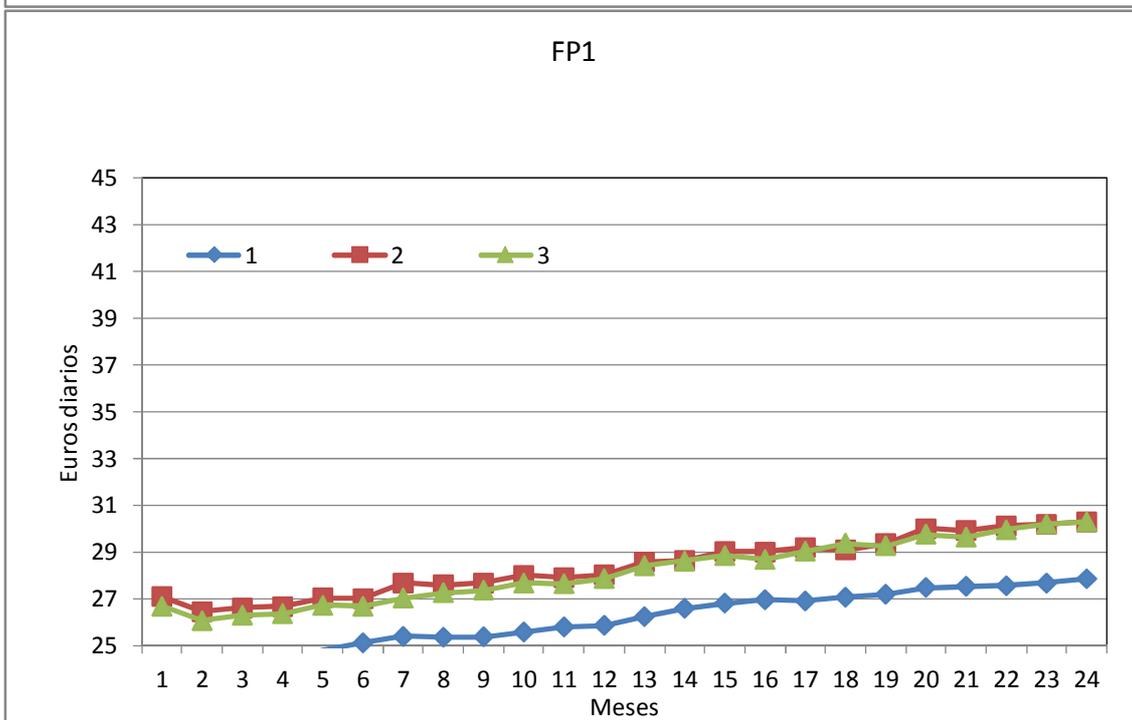
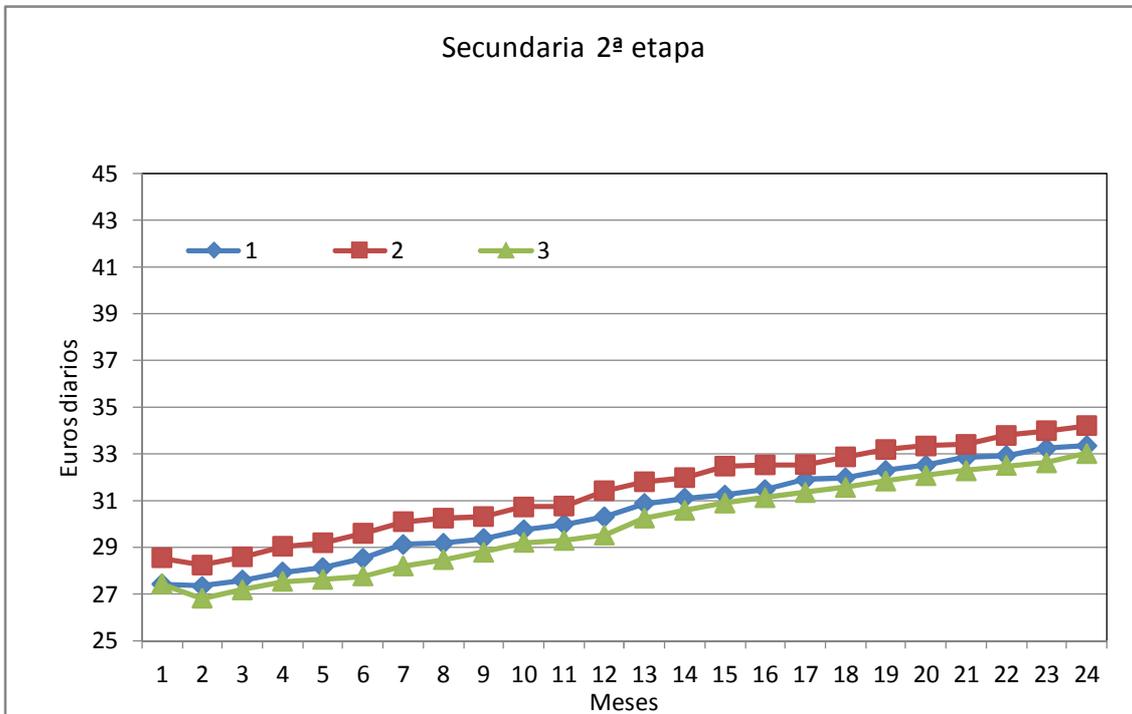
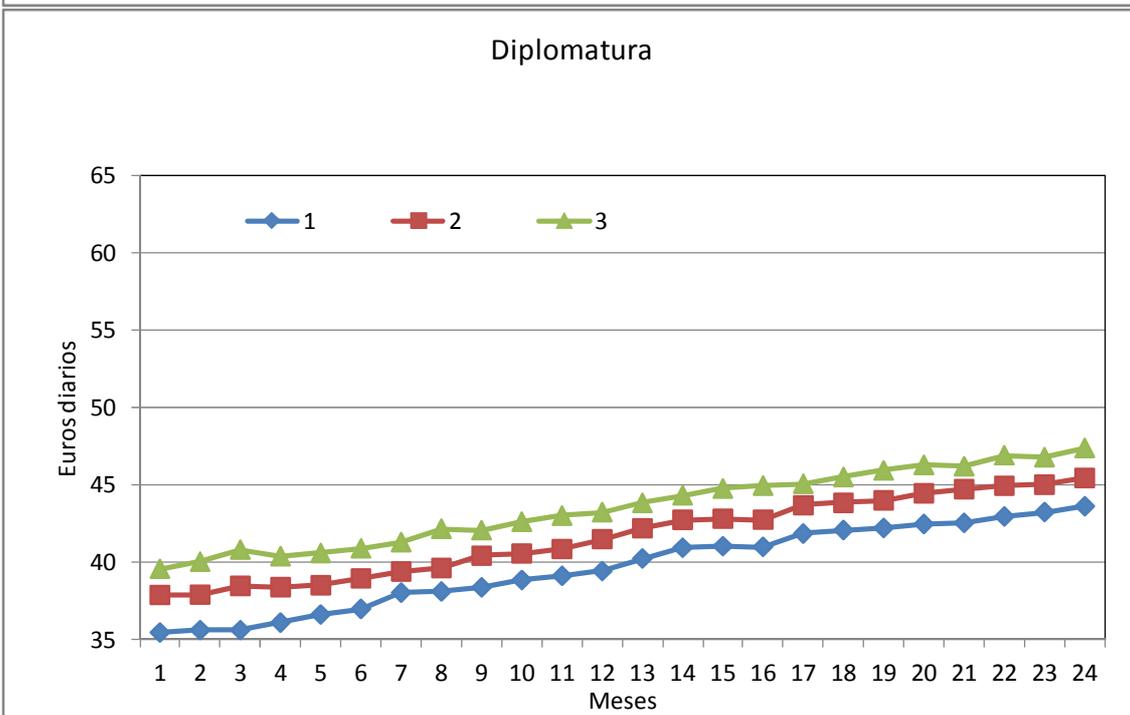
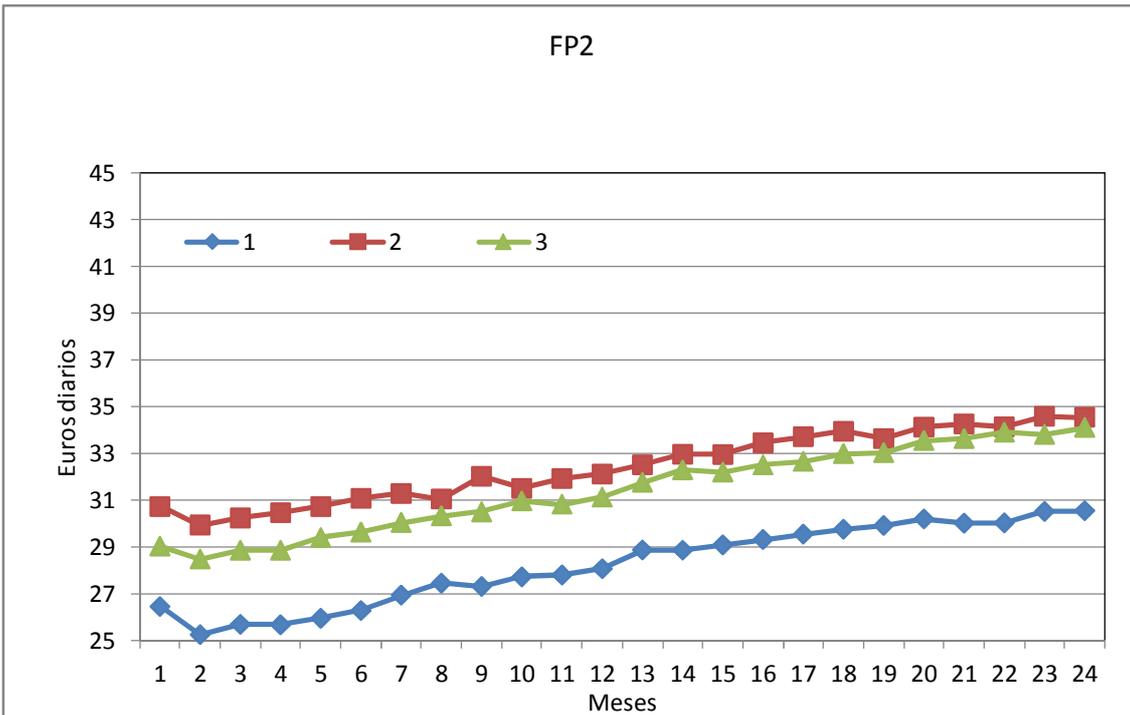


Gráfico A.8b Salario diario durante los primeros 24 meses en el primer empleo según forma de acceso al mismo y titulación. Mujeres





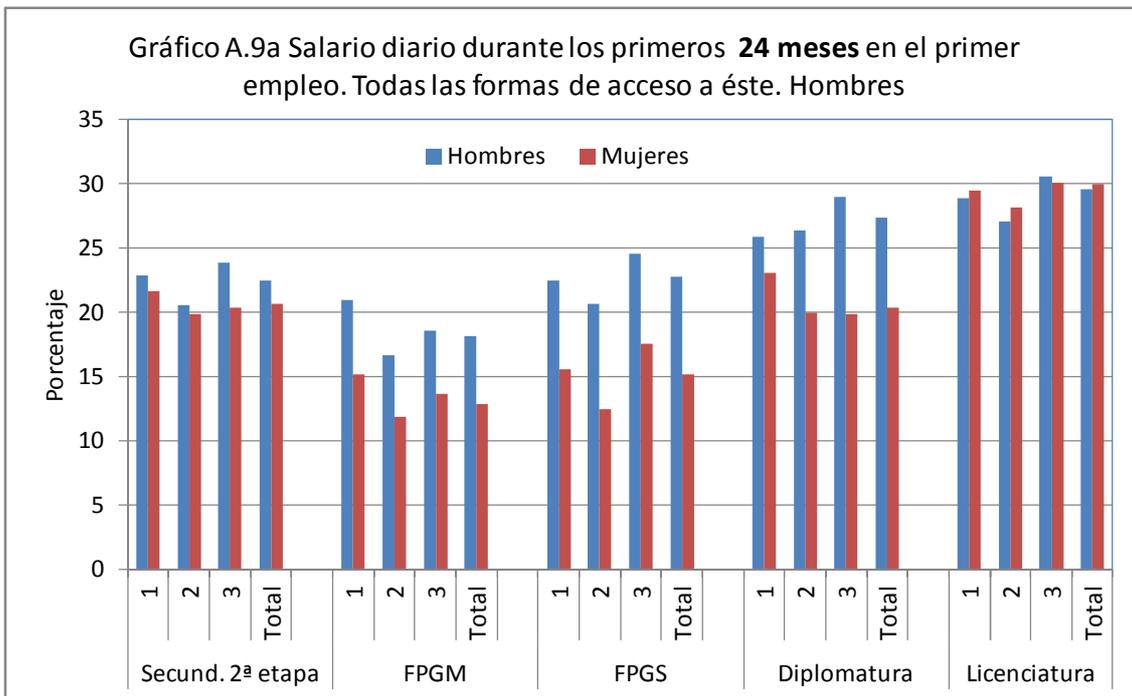
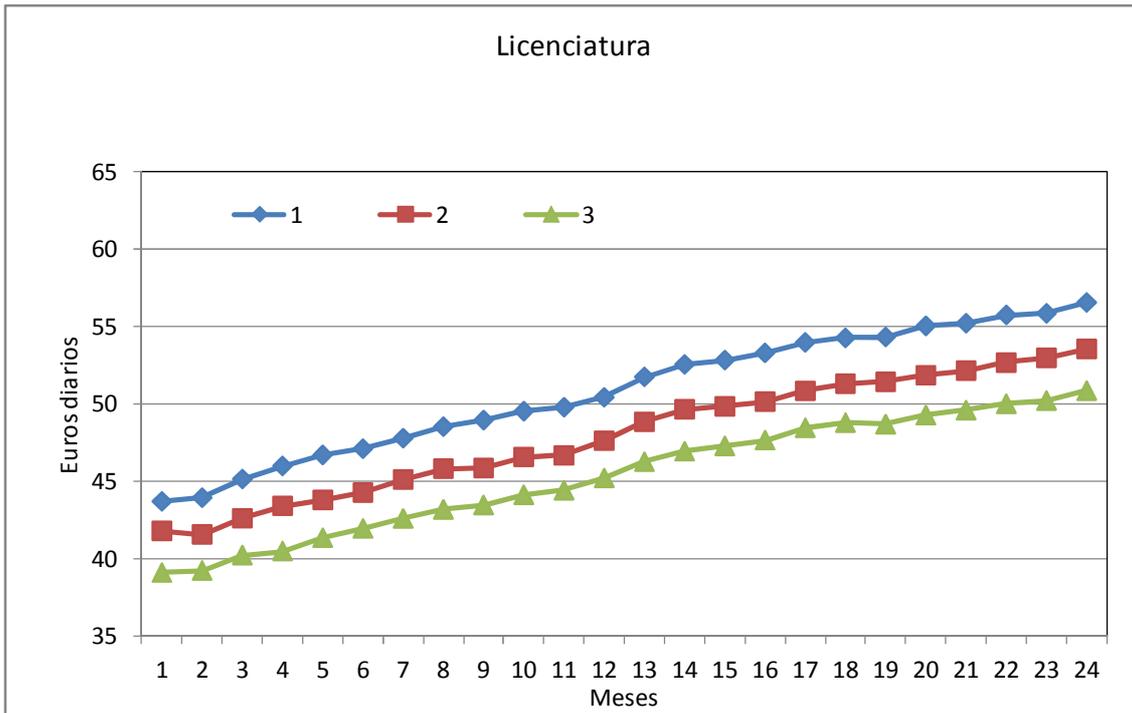


Gráfico A.9b Salario diario durante los primeros **24 meses** en el primer empleo. Todas las formas de acceso a éste. Hombres

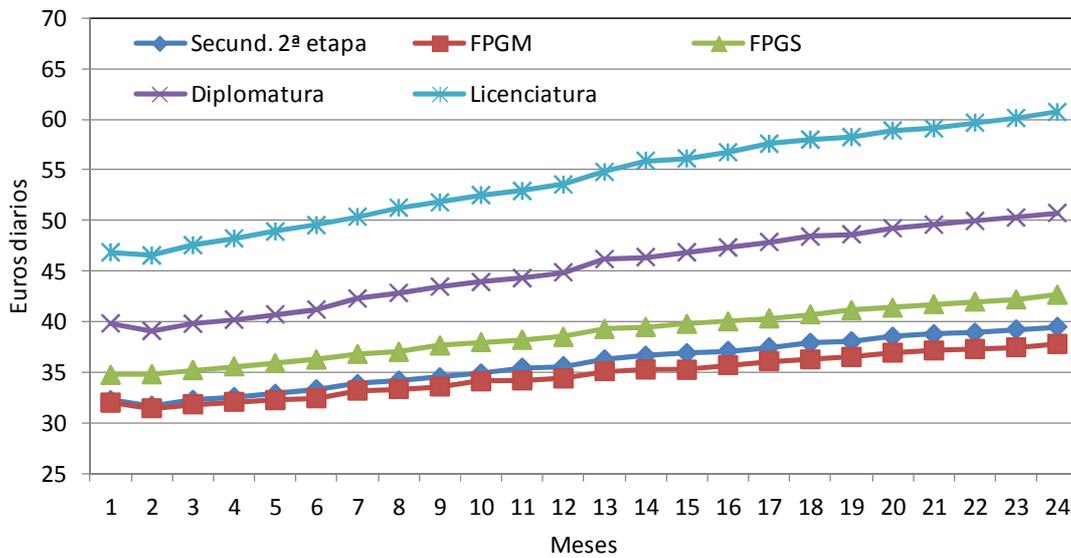
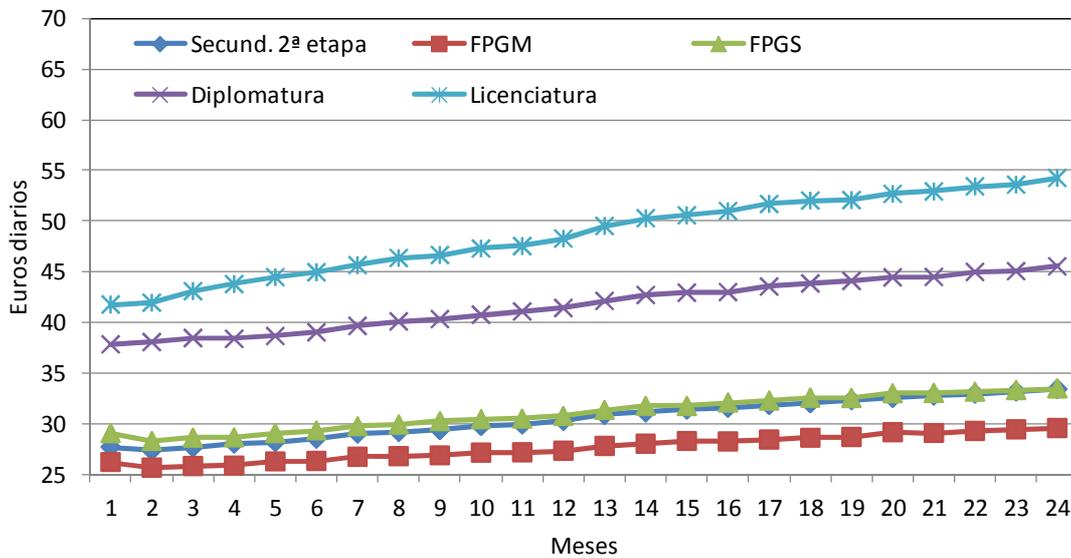


Gráfico A.9c Salario diario durante los primeros **24 meses** en el primer empleo. Todas las formas de acceso a éste. Mujeres



### 3. El desajuste en el empleo y su evolución

Cuadro A.5a Distribución de la muestra de licenciados por categorías de las Seguridad Social según el número de empleos hasta obtener el empleo que constituye su inserción laboral. Hombres

Código categoría S.S.	1 empleo	2	3	4	5	6	7	8	9 empleos	Otros	Total
	7,7	8,2	7,3	6,9	6,2	3,9	4,6	2,9	4,9	10,8	7,5
1	36,3	26,9	22,4	21,5	17,5	17,2	15,2	13,9	13,8	15,6	29,3
2	8,1	8,4	8,4	7,8	7,7	6,7	7,1	7,3	4,9	8,4	8,1
3	5,4	5,1	5,0	4,0	3,9	4,1	3,2	6,0	4,9	3,7	5,0
4	3,6	4,1	3,3	3,3	3,9	3,3	4,3	2,9	4,9	4,0	3,7
5	9,7	10,5	10,6	8,8	9,8	10,0	7,2	9,4	8,5	10,4	9,9
6	1,7	3,0	3,0	3,1	3,4	3,5	6,0	4,5	3,7	3,7	2,5
7	13,5	15,7	17,1	16,2	15,7	16,7	18,6	18,1	19,5	17,0	14,9
8	4,0	5,4	6,3	8,0	10,1	10,6	7,2	6,3	8,1	6,0	5,3
9	3,9	5,2	7,0	8,8	8,6	10,1	11,8	11,0	13,0	7,9	5,5
10	5,8	7,6	9,4	11,5	13,3	13,7	14,6	17,8	13,4	11,9	7,9
Resto	0,4	0,2	0,3	0,3	0,0	0,1	0,2	0,0	0,4	0,7	0,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	20109	7724	4039	2450	1607	1075	651	382	246	1686	39969
%	50,31	19,32	10,11	6,13	4,02	2,69	1,63	0,96	0,62	4,22	100

Cuadro A.5b Distribución de la muestra de licenciados por categorías de las Seguridad Social según el número de empleos hasta obtener el empleo que constituye su inserción laboral. Mujeres

Código categoría S.S.	1 empleo	2	3	4	5	6	7	8	9 empleos	Otros	Total
0	7,2	5,7	4,5	4,1	3,8	4,1	3,0	3,2	3,0	6,5	6,0
1	34,7	26,0	22,5	19,3	18,9	18,7	20,6	17,2	19,1	15,3	28,3
2	8,4	9,8	10,6	11,6	10,1	10,0	8,7	10,3	5,6	13,0	9,4
3	3,5	3,0	3,2	3,1	2,5	3,1	2,6	2,8	4,3	3,4	3,3
4	2,7	3,2	2,8	3,0	4,0	3,4	2,5	2,2	3,3	3,2	2,9
5	9,3	10,8	10,9	11,0	11,4	9,1	9,3	11,4	13,2	11,3	10,1
6	1,7	2,3	2,9	3,2	3,5	4,5	3,5	3,2	3,0	3,4	2,3
7	22,2	26,7	27,4	28,2	27,0	28,5	30,5	31,9	29,6	30,9	25,0
8	2,7	3,2	4,3	4,9	5,1	5,1	6,0	4,5	5,6	3,2	3,4
9	3,5	4,3	5,4	5,9	6,8	8,1	6,2	8,6	7,2	5,0	4,5
10	3,9	4,8	5,4	5,7	6,8	5,4	6,7	4,5	6,3	4,6	4,6
Resto	0,3	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2	0,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	22155	9336	4896	2952	1872	1206	761	464	304	1667	45613
%	48,57	20,47	10,73	6,47	4,10	2,64	1,67	1,02	0,67	3,65	100

Cuadro A.6a Proporción de licenciados cuyo empleo corresponde con las categorías 1 y 2 de la Seguridad Social. Hombres

Número de empleos	Consiguió el primer empleo al primer intento						Total
	1º empleo	2º	3º	4º	5º	6º empleo	
1	60,12						60,12
2	46,79	57,96					52,06
3	40,17	47,00	55,40				47,17
4	34,40	39,05	44,33	49,71			41,61
5	32,29	36,81	37,43	44,78	46,94		39,45
6	28,17	29,33	31,76	32,78	34,70	37,08	33,74
<b>Total</b>	<b>48,28</b>	<b>46,10</b>	<b>43,38</b>	<b>40,80</b>	<b>38,43</b>	<b>37,08</b>	<b>44,57</b>
Número de empleos	Consiguió el primer empleo al segundo intento						Total
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	
1							
2		51,40					51,40
3		39,07	53,02				45,71
4		29,83	38,12	50,12			38,90
5		26,37	33,92	37,94	45,36		35,52
6		22,01	24,60	27,65	32,09	31,35	28,82
<b>Total</b>		<b>38,41</b>	<b>38,49</b>	<b>36,67</b>	<b>35,79</b>	<b>31,35</b>	<b>36,38</b>
Número de empleos	Consiguió el primer empleo al tercer intento o más						Total
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	
1							
2							
3			43,76				43,76
4			22,14	46,69			33,95
5			14,82	27,00	43,89		28,13
6			8,87	12,12	16,32	23,57	18,74
<b>Total</b>			<b>16,82</b>	<b>21,05</b>	<b>22,05</b>	<b>23,57</b>	<b>21,43</b>

Cuadro A.6b Proporción de licenciados cuyo empleo corresponde con las categorías 1 y 2 de la Seguridad Social. Mujeres

Número de empleos	Consiguió el primer empleo al primer intento						Total
	1º empleo	2º	3º	4º	5º	6º empleo	
1	58,58						58,58
2	45,40	54,02					49,62
3	40,31	43,65	50,96				44,85
4	36,11	38,32	43,35	48,67			41,52
5	34,33	39,10	41,98	44,80	51,89		42,35
6	36,40	38,11	41,99	42,57	44,56	47,56	43,63
<b>Total</b>	<b>46,53</b>	<b>44,57</b>	<b>44,99</b>	<b>44,83</b>	<b>46,67</b>	<b>47,56</b>	<b>45,93</b>
Número de empleos	Consiguió el primer empleo al segundo intento						Total
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	
1							
2		48,43					48,43
3		38,61	49,06				43,72
4		32,49	38,78	45,84			38,93
5		30,25	36,48	40,59	47,62		38,59
6		30,41	30,97	35,17	37,82	42,16	37,59
<b>Total</b>		<b>38,00</b>	<b>38,94</b>	<b>39,55</b>	<b>40,74</b>	<b>42,16</b>	<b>39,70</b>
Número de empleos	Consiguió el primer empleo al tercer intento o más						Total
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	
1							
2							
3			44,59				44,59
4			24,04	44,99			34,23
5			19,68	29,52	45,77		31,42
6			14,23	18,10	22,81	32,91	26,47
<b>Total</b>			<b>20,30</b>	<b>24,61</b>	<b>27,22</b>	<b>32,91</b>	<b>27,89</b>